

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**VULNERACIÓN DE LAS JORNADAS DE TRABAJO DE LOS AGENTES DE LA
POLICÍA NACIONAL CIVIL**

RICARDO ERNESTO PEZZAROSSO LÓPEZ

GUATEMALA, ABRIL DE 2019

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**VULNERACIÓN DE LAS JORNADAS DE TRABAJO DE LOS AGENTES DE LA
POLICÍA NACIONAL CIVIL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

De la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

De la

Universidad de San Carlos de Guatemala por

RICARDO ERNESTO PEZZAROSSI LÓPEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, abril de 2019

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Dennis Ernesto Velásquez González
VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Héctor René Granados Figueroa
Vocal: Lic. Gamaliel Sentés Luna
Secretario: Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Héctor David España Pinetta (Q.E.P.D)
Vocal: Licda. Mirza Eugenia Irungaray López
Secretario: Lic. Rene Siboney Polillo Cornejo

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”. (Artículo 43 de Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 19 de enero de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, CARLOS HUMBERTO VÁSQUEZ ORTIZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
RICARDO ERNESTO PEZZAROSSO LÓPEZ, con carné 9013309
 intitulado LAS JORNADAS DE TRABAJO DE LOS AGENTES DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

[Signature]
DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 09/05/2018

[Signature]
 Asesor(a)
[Signature]
 Lic. *[Signature]*
 Abogado y Notario
 Col. 3763



LICENCIADO CARLOS HUMBERTO VASQUEZ ORTIZ
Abogado y Notario



Guatemala 14 de junio de 2018

LICENCIADO ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
CIUDAD UNIVERSITARIA
SU DESPACHO



Hago de su conocimiento, que en cumplimiento a lo dispuesto en la resolución de fecha 19 de enero del 2016, procedí a ASESORAR el trabajo de tesis del estudiante RICARDO ERNESTO PEZZAROSI LÓPEZ, con número de carné 9013309, titulado: **“LAS JORNADAS DE TRABAJO DE LOS AGENTES DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL”**, el cual se modificó por **“VULNERACIÓN DE LAS JORNADAS DE TRABAJO DE LOS AGENTES DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL”**

Declaro expresamente que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley, por lo que procedo a informarle que el trabajo que asesoré lo hice recomendando en cada capítulo la ampliación de los temas, agregando otros instrumentos legales relacionados con las jornadas laboral de la Policía Nacional Civil de Guatemala, de la institución relacionada, que se pretende ayudar en sus garantías mínimas laborales y, en su implementación salarial para tenga un mejor funcionamiento.

Cabe resaltar que, durante el desarrollo del trabajo de la elaboración de tesis, el estudiante tuvo empeño y atención en el desarrollo de cada uno de los temas que comprenden el trabajo de esta, el cual tiene amplio contenido científico, utilizando el debido lenguaje técnico acorde al tema desarrollado; asimismo tuvo la especial atención en cuanto a las correcciones y modificaciones recomendadas por mi persona.

En el aspecto de forma lo que hay que resaltar, que la redacción de este trabajo se hizo en forma clara y sencilla facilitando su entendimiento e interpretación. Se utilizaron como técnicas de investigación: la documental, las fichas, la tecnológica, la entrevista y la técnica jurídica.

Entre los métodos, se pueden mencionar: el deductivo, histórico, dialéctico puesto que se analizaron en su oportunidad los hechos en forma general para poder llegar a las conclusiones planteadas, aunado a ello se implementó el método analítico proporcionando estrategias válidas para incrementar el conocimiento del tema.

7a Avenida 8-56 Edificio El Centro Zona 1, 15 nivel, Oficina 1510
Ciudad de Guatemala. Teléfono 59182021

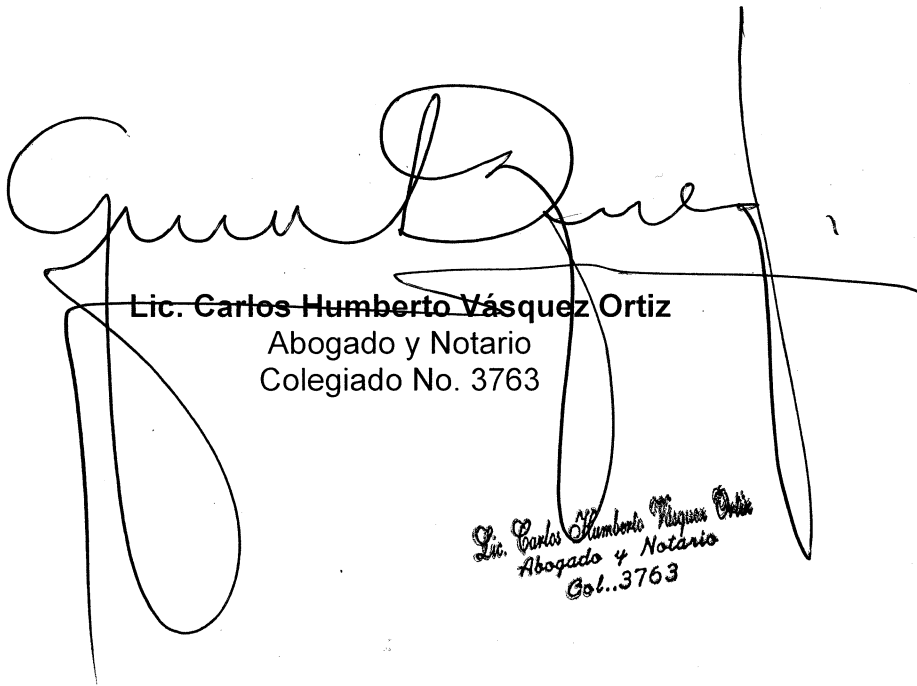
LICENCIADO CARLOS HUMBERTO VASQUEZ ORTIZ
Abogado y Notario



En la conclusión discursiva se constituye en un aporte, al manifestar que debido a la problemática que se encuentran los agentes de la Policía Nacional Civil con respecto a las largas jornadas laborales se necesita regular las mismas, ya que de la manera que esta legislado vulnera a los que actualmente están bajo ese régimen laboral.

Finalmente se concluye que en mi calidad de asesor, me permito indicar que el trabajo de tesis amerita seguir con su trámite, por cumplir con todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria, en esencial, lo establecido en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, tomando en cuenta que las técnicas de investigación, el contenido científico y técnico, la metodología, la redacción discursiva, la bibliografía, y los resultados obtenidos de la investigación de campo realizada, me permiten emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, para que prosiga con los trámites necesarios para su graduación.

Se suscribe de usted, atentamente,



Lic. Carlos Humberto Vásquez Ortiz
Abogado y Notario
Colegiado No. 3763

Lic. Carlos Humberto Vásquez Ortiz
Abogado y Notario
Col. 3763

7a Avenida 8-56 Edificio El Centro Zona 1, 15 nivel, Oficina 1510
Ciudad de Guatemala. Teléfono 59182021



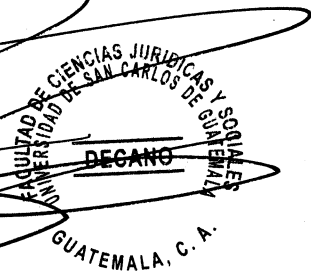
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 12 de marzo de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante RICARDO ERNESTO PEZZAROSI LÓPEZ, titulado VULNERACIÓN DE LAS JORNADAS DE TRABAJO DE LOS AGENTES DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

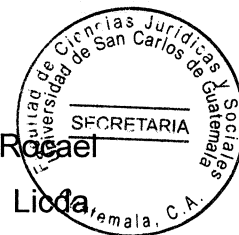
RFOM/JP.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser motivo de mi existencia, mi fortaleza, mi fuente de sabiduría, por estar todos los días a mi lado y por darme la oportunidad de lograr un triunfo más, te lo agradezco.
- A MIS PADRES:** Edgar Santiago Pezzarossi Moreno (Q.E.P.D.) te extraño y este esfuerzo es para ti, Olga Marina López, por darme la oportunidad de la vida, demostrar con su amor, apoyo y estímulo cual es el camino correcto en la vida. Al mismo tiempo hacerme el hombre de bien que soy.
- A MIS HERMANOS:** Eduardo Antonio y Olga Elena, Olga gracias por acompañarme siempre a darme la fuerza y el ánimo necesario.
- A MIS HIJOS:** Olga Isabel, Pamela Betzabé, José Miguel, Amy Angelique, Amelia Samirah, Matthew Gianfranco y María Isabel, por ser parte fundamental en mi vida.
- A MIS NIETOS:** Matías Adrián y María Valentina.
- A MIS PADRINOS:** Lic. Héctor Estuardo Ortiz Peláez, Lic. Bartolo Alberto Yojcom Gonzalez, Licda. Olga Elena Pezzarossi López. y Licda. Mónica Graciela Mendoza Calderón



A MI AMIGOS:

Licda. Blanca Lidia Toruño, Lic. Claudio Reyes, Lic. Rosael López González, Licda. Paola Soaira Diéguez Rueda, Licda. Luz Gabriela Manzo González, Lic. Marcos Mauricio Zacarias, Arely Antonieta Barrios Monzón, Ruth Nohemí Betancourt Barrios (Q.E.P.D.) y a todos los que estuvieron a mi lado dándome el apoyo necesario.

A MI ASESOR:

Licenciado Carlos Humberto Vásquez Ortiz, quien ha sido más que un amigo el que me ha apoyado en los momentos más difíciles y sino no fuera por él yo no estuviera aquí.

A MI TIA:

Lucrecia Florencia López Hernández (Q.E.P.D.)

A MI MADRINA:

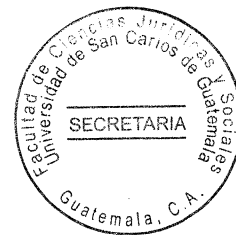
Rosa Corona de la Rosa viuda de López (Q.E.P.D.)

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por abrirme sus puertas y con eso brindarme la oportunidad de cumplir uno de los sueños anhelados de mi proyecto de vida superarme profesionalmente.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que con la ayuda de sus catedráticos quienes, con su instrucción y colaboración, me permitieron adquirir los conocimientos necesarios para la culminación de mi carrera.



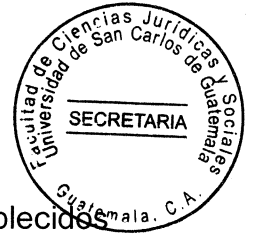
PRESENTACIÓN

Este trabajo de investigación se encuentra dentro del área del derecho laboral, siendo la investigación cualitativa, la cual se elaboró en base a la vulnerabilidad que tienen los agentes de la Policía Nacional Civil a la regulación de las jornadas laborales en su ley, que la Constitución Política de la República de Guatemala otorga los derechos sociales mínimos con respecto a las jornadas laborales, las cuales no se cumplen en dicha institución, limitándoles el descanso necesario, para el buen funcionamiento que se necesita con respecto al cargo que ostentan.

Esta tesis se ha realizado en el municipio de Guatemala, del periodo comprendido de mayo del 2017 a junio del 2018, siendo objeto de estudio el poco interés que tiene el Órgano Ejecutivo, a través del Ministerio de Gobernación y por medio del director y jefe de la Policía Nacional Civil, en la falta de regulación de las largas jornadas que son sometidos los agentes de la Policía Nacional Civil.

Como aporte se plantea la incorporación a la Ley y al reglamento de la Policía Nacional Civil las jornadas laborales, siendo los sujetos de estudio los agentes de la Policía Nacional Civil.

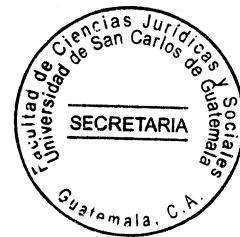
HIPÓTESIS



El establecimiento de jornadas de trabajo que sobrepasan todos los límites establecidos en la legislación laboral vigente por parte del director de la Policía Nacional Civil, vulnera los derechos mínimos e irrenunciables de los agentes de aquella institución.

De la investigación realizada, se deduce que el legítimo requerimiento de los agentes de la Policía Nacional Civil con que se ven afectados, por la no regulación de dichas jornadas laborales, se encuentran a disposición del patrono durante su estadía en dicho órgano, después de cumplir su jornada de 8 horas, infringiendo y menoscabando sus derechos mínimos, afectando la salud, la relación familiar y el descanso necesario.

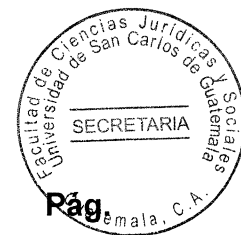
Por lo que debe regularse en la Ley de la Policía Nacional Civil Decreto 11-97, las jornadas de los agentes siendo esta fundamental, con lo cual se garantizan los derechos mínimos que establece la Constitución Política de Guatemala y leyes internacionales.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Los métodos utilizados para investigar fueron el hipotético deductivo, la técnica fue la entrevista y bibliográfica, las cuales permitieron plantear la hipótesis que fue comprobada mediante el análisis y la inducción, puesto que se relacionó la doctrina y la legislación con la realidad actual, para poder establecer el marco teórico sobre el cual deben regularse la jornada laboral de los agentes de la Policía Nacional Civil.

Luego del análisis investigativo, se constató que las jornadas laborales, se vulneran los derechos mínimos e irrenunciables en la legislación laboral vigente, siendo necesario para el mejoramiento del funcionamiento de estos, aunque el fin principal de la dicha institución es la protección de la persona y la familia. La cual nos lleva a la total validación y cumpliendo con los requisitos formales, materiales y necesarios para su regulación en beneficio de los agentes de la Policía Nacional Civil.

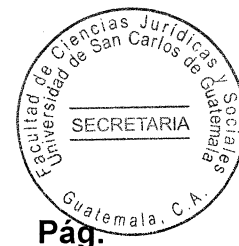


ÍNDICE

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Jornadas de trabajo	1
1.1. Antecedentes	2
1.1.1. Diversificación del tiempo de trabajo	4
1.1.2. Efectos en la salud de los trabajadores	4
1.1.3. Vulneración	6
1.2. Naturaleza jurídica de la jornada de trabajo.....	14
1.2.1. Teoría de la naturaleza de la relación.....	14
1.2.2. Teoría de la naturaleza de los sujetos.....	15
1.2.3. Teoría dualista	15
1.3 Definición de la jornada laboral	16
1.4. Elementos del contrato	19
1.4.1 Elementos esenciales	19
1.4.2. Elementos personales	21
1.4.3. Elementos reales	25
1.4.4. Elementos formales.....	28
1.4.5. Elementos propios o exclusivos.....	32
1.4.6. Fuentes históricas.....	35
1.5. Principios generales de la jornada laboral.....	35
1.5.1. Principio del trabajo efectivo.....	36
1.5.2. Principio de permanencia en disposición del patrono.....	37
1.5.3. Principio de la jornada humanitaria.....	38
1.5.4. Principio general en la limitación de las jornadas de trabajo.....	38
1.6. Evolución histórica de la jornada laboral en el ámbito internacional	39
1.6.1. Derecho actual.....	40



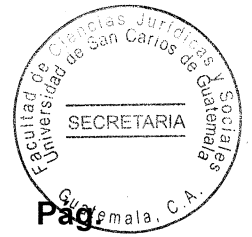
CAPÍTULO II

2. Jornadas de trabajo	43
2.1. Las jornadas de trabajo en Guatemala	43
2.2. Convenios internacionales	43
2.3. Constitución Política República Guatemala	52
2.4. Código de Trabajo.....	54
2.5. Ley de Servicio Civil	60

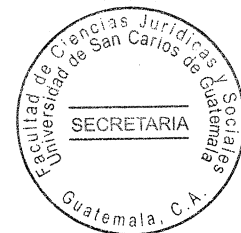
CAPÍTULO III

3. Historia	65
3.1. Creación de la guardia civil, 7 diciembre 1872	67
3.2. Policía de seguridad, salubridad y ornato, 12 septiembre 1881	68
3.2.1. Funciones	68
3.3. De Policía Urbana a Policía Nacional de 1925.....	69
3.3.1. Cambios legales	69
3.3.2. Funciones	69
3.4. El control a los opositores, 1935, Jorge Ubico	70
3.4.1. Cambios legales.....	70
3.5. La guardia civil de la revolución de octubre, 1944	73
3.5.1. Cambios legales	73
3.6. La contrarrevolución de 1954	74
3.6.1. Cambios legales	74
3.7. Creación de la Policía Nacional Civil	75

CAPÍTULO IV



4. Análisis de los trabajadores de la Policía Nacional Civil.....	79
4.1. Descansos.....	80
4.2. Propuesta de reformar y reglamentar las jornadas laborales en la Ley de la Policía Nacional Civil.....	85
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	97



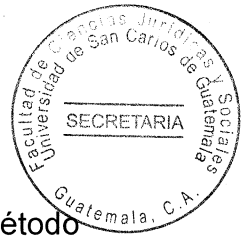
INTRODUCCIÓN

En este trabajo de investigación versa acerca de la vulnerabilidad de las jornadas laborales de los agentes de la Policía Nacional Civil, quienes se les excluye de las limitaciones de las jornadas de trabajo establecidas en las diferentes normativas.

La problemática que se aborda en la investigación radica, en la imposición de jornadas de trabajo excesivas a los agentes de la Policía Nacional Civil, así como determinar las consecuencias que para aquellos trabajadores origina el cumplimiento de jornadas de trabajo que sobrepasan los límites establecidos en la ley para todos los trabajadores de Guatemala. Estas excesivas jornadas de trabajo vulneran todo el andamiaje jurídico y doctrinario que fundamentan las limitaciones a las jornadas de trabajo y ponen en peligro la integridad física y emocional de los agentes de la Policía Nacional.

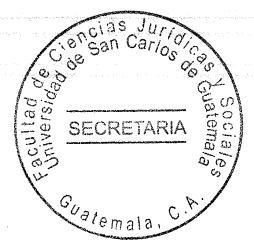
Se pudo constatar que dicha institución no cuenta con una jornada establecida, la misma es impuesta por los jefes superiores y avalada por el director de la Policía Nacional Civil, violando los límites establecidos en la legislación nacional, tanto derechos mínimos e irrenunciables de los agentes de la institución.

La tesis está integrada de cuatro capítulos. En el primero se analizó lo relativo a la naturaleza jurídica del derecho de trabajo, jornadas laborales, elementos del contrato de trabajo, principios laborales y el derecho laboral tanto en su historia como en su actualidad; en el segundo se abordó la fundamentación en la legislación guatemalteca e internacional de las diferentes formas de las jornadas laborales; en el tercero se investigó el nacimiento de la institución de la Policía Nacional Civil; en el cuarto se analizó la escala laboral del personal que se encuentra en dicha institución, como las diferentes jornadas establecidas por los jefes de las estaciones o subestaciones con referencia al personal que se encuentra asignado a dicho lugar, al mismo tiempo se conoció el salario de todo el personal según el acuerdo gubernativo, el cual puede variar según los años de servicio, los diferentes bonos que tengan y la especialización en que se encuentren; por último se presenta la propuesta realizada por el personal mismo de conformidad con la USAID realizado en la Reforma Policial de 2012.



Se utilizaron los métodos científico deductivo, hipotético deductivo, histórico, método científico empírico dialectico cuantitativo, la técnica de la entrevista y la bibliográfica.

Se concluye que es necesario la implementación de las jornadas laborales en la ley de la Policía Nacional, para no seguir vulnerando los derechos mínimos e irrenunciables de los agentes de la Policía Nacional Civil.



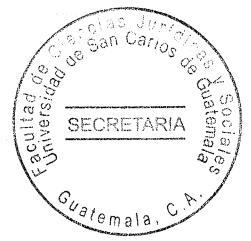
CAPÍTULO I

1. Jornadas de trabajo

“Como consecuencia de la Revolución Industrial llevaba a cabo en esta etapa, en 1792 se empezó a utilizar gas de carbón para la iluminación. Con ello las jornadas de trabajo se prolongaron después de la puesta de sol. Era obvio que esta extensión no había sido contada con el consenso de los trabajadores; sin embargo, a este régimen quedaron sujetos los niños y las mujeres quienes laboraban, al igual que los varones mayores, jornadas hasta de quince horas diarias, percibiendo salarios mucho menores. Fue en Inglaterra, a principios del siglo XIX, cuando se dictó la primera ley de excepción. Esta fue sobre la salud y moral de los aprendices y su fin era limitar levemente su jornada de trabajo, así como mejorar su educación y las condiciones del lugar en donde prestaban el trabajo; pese a la bonhomía de esta ley, ese límite a la jornada de trabajo sólo empezó, de hecho, a ser respetado en algunas industrias como la textil, hasta 1833. Este tipo de leyes se fue generalizando, constituyendo otra etapa de legislación laboral que tuvo enorme influencia en las siguientes fases.”¹

En Guatemala, estos son varios de los aportes utilizados en los primeros estudios del derecho laboral, sin embargo, hay que tomar en cuenta las influencias de los años 1900, ya que existían movimientos sociales y, de alguna manera, las movilizaban a un derecho social.

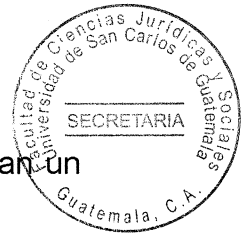
¹ <http://preview.minilink.es/3utk> (Consultado: el 27 de octubre 2018)



1.1. Antecedentes

“La reducción del tiempo de trabajo y, más en concreto, la jornada de ocho horas, constituye una demanda fundamental del movimiento obrero desde mediados del siglo XIX. En 1919 se adopta el primer Convenio de la OIT, se limita las horas de trabajo en la industria a ocho horas diarias y a cuarenta y ocho horas semanales, con ciertas excepciones claramente definidas. En otro Convenio de la OIT, adoptado en 1930, se establecen normas similares para los sectores del comercio y de las oficinas. Posteriormente, otros Convenios de la OIT completaron el marco internacional de la regulación del tiempo de trabajo, garantizando a los trabajadores al menos de un día de descanso por semana, y un permiso anual remunerado.

En fechas más recientes, La Conferencia de la OIT aprobó un Convenio sobre el trabajo temporal a tiempo parcial y otro acerca del trabajo nocturno. Con trabajo parcial se pretende promover un trabajo productivo y libremente elegido, garantizando la protección de los trabajadores que desarrollan este tipo de actividad frente a la discriminación, particularmente en lo que respecta a las condiciones de empleo y a la seguridad social. El trabajo nocturno se diseñó para proteger la salud de los trabajadores en turno de noche, facilitar su ejercicio de responsabilidad familiares y sociales y garantizar sus posibilidades de desarrollo profesional. Los trabajadores pueden experimentar dificultades para trabajar un número suficiente de horas para ganarse la vida a medida que se extiende la práctica del trabajo a tiempo parcial, incluido el de tipo marginal con condiciones de empleo deficientes, sin prestaciones sanitarias, ni pensiones, y los



empleos a tiempo parcial involuntario en el caso de los trabajadores que desean un puesto a tiempo completo, pero no consiguen encontrarlo”.²

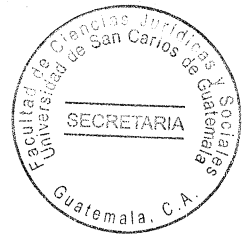
En el país, el derecho del trabajador, plasmado en un Código de Trabajo, que contiene las garantías mínimas del trabajador, está en disposición de respetar las jornadas laborales de esa cuenta existen jornadas ordinarias, extraordinarias, mixtas y, demás, las que influyen en el salario devengado.

De acuerdo con Francois Eyraud, director del Programa sobre Condiciones de Trabajo y Empleo de la OIT, “Encontrar el equilibrio entre los requisitos empresariales y las necesidades de los trabajadores exigirá la formulación de políticas de tiempo de trabajo en las que se tengan en cuenta cinco elementos: 1) la promoción de la salud y la seguridad, 2) el apoyo a los trabajadores en el cumplimiento de sus responsabilidades familiares, 3) el fomento de la igualdad de género, 4) el impulso de la productividad y la facilitación de la elección y 5) la influencia del trabajador en su jornada laboral”.³

Adherido al derecho laboral guatemalteco, existen normas que ayudan y protegen al trabajador, este en particular, la Constitución Política de la República de Guatemala nos indica que, los trabajadores, todos (privados y públicos), tienen el beneficio de un Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la Ley del Servicio Civil, entre otras, que protegen a la familia, la maternidad, enfermedad, accidentes, etc.

² <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm> (Consultado: el 27 octubre 2018)

³ <http://preview.minilink.es/3utl> (Consultado: el 27 octubre 2018)



1.1.1. Diversificación del tiempo de trabajo

“En muchos países, aumenta el número de personas que trabajan más horas que las comprendidas en la jornada semanal estándar, mientras que crece igualmente la cifra de los que realizan jornadas más reducidas. En las regiones industrializadas, y en ciertos países en desarrollo, algunos gestores y trabajadores “cognitivos” (knowfedge workers) de alta calificación “estiran sus jornadas de trabajo” en función de las exigencias de su empleo. Estos trabajadores se encuentran entre los principales beneficiarios de la globalización, al menos en lo que se refiere a sus elevados sueldos y a una considerable discrecionalidad al respecto de sus horarios de trabajo. Por el contrario, en las regiones en desarrollo y en algunos países industrializados, los trabajadores de escasas remuneración y calificación también a una elevada probabilidad de tener que encarar jornadas prolongadas, ya que deben luchar por conseguir suficiente trabajo para obtener unos ingresos dignos ⁴.

La tendencia hacia el crecieminto de las horas laborales en latinoamerica aumenta, en cambio en europa es al contrario, reduciendo las largas jornadas laborales, no mermando el sueldo.

1.1.2. Efectos en la salud de los trabajadores

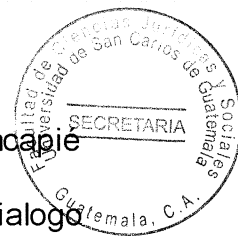
“Las formas nuevas y menos normalizadas de organización del tiempo de trabajo pueden ejercer efectos negativos en la salud y la seguridad y en el equilibrio entre la vida laboral

⁴ <http://preview.minilink.es/3utl> (Consultado: el 27 octubre 2018)



y familiar. Sin embargo, también generan oportunidades para elevar la productividad y atender mejor las necesidades y preferencias de los trabajadores en cuanto a la reducción de número de horas de trabajo o la disposición de jornadas laborales más convenientes.

En los casos en que las instituciones del mercado de trabajo ofrecen un apoyo más estructurado, como en algunos países industrializados, los empleadores y los sindicatos se encuentran en mejor disposición para crear soluciones en que salgan ganando las partes. De cualquier modo, los países en desarrollo también pueden adoptar nuevas estructuras de ordenación del tiempo para beneficio tanto de las empresas, como de los trabajadores. La presión ejercida por el incremento de la competencia y los fenómenos asociados a esta tendencia, como la privatización, la subcontratación, la externalización y el uso del trabajo a domicilio, los contratos temporales y otras formas atípicas de empleo plantean nuevos retos a todos los países. Aunque los datos disponibles no son concluyentes, se considera con precaución la posibilidad de que estos cambios hayan dado lugar a un aumento de la intensidad del trabajo, lo que a su vez provoca un incremento del estrés y la extensión de otros riesgos psicosociales que representan una causa fundamental de accidentes, lesiones con resultado de muerte, enfermedades y absentismo laboral en países tanto industrializados, como en desarrollo. Cleopatra Doumbia-Henry, directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT, resume los retos plantados en el debate mantenido en la Conferencia de la OIT: “los delegados expresaron con vehemencia sus opiniones sobre la pertinencia de los Convenios números uno y treinta en el mundo actual. Subrayaron las necesidades de encontrar un equilibrio entre la flexibilidad, por un lado, y la protección de la seguridad,



la salud y la vida familiar de los trabajadores, por el otro. En el debate se hizo hincapié además en el importante papel del marco regulador, la negociación colectiva y el diálogo social en este terreno.”⁵

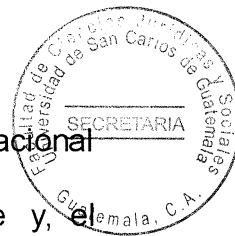
Cuando se habla de la salud del trabajador, se habla de una mejor productividad, mayor concentración y un mejor desempeño al mismo. Cuando se llegan acuerdos entre empleadores y sindicatos, siempre se encuentran las formas de beneficiar al trabajador, pero la competencia ocasiona riesgos, los cuales ocasionan nuevos modos de trabajo como: trabajos temporales, subcontratación, externalización y el trabajo a domicilio, son nuevos retos hacia las jornadas laborales. Estos riesgos han provocado incremento al estrés, riesgos psicosociales, los cuales ponen en peligro al trabajador, como lesiones, enfermedades, y absentismo laboral. Según Doumbia-Henry directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT, nos menciona sobre los convenios número 1 y 30 en el mundo, que son necesarios para el equilibrio, la protección, la salud y la vida familiar .

1.1.3. Vulneración

“Se entendera por vulneración de derechos cualquier practica que por acción u omisión de terceros transgredan al menos uno de los derechos.”⁶

⁵ http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_075267/lang-es/index.htm (Consultado: el 27 octubre 2018)

⁶ <http://preview.minilink.es/3utm> (Consultado: el 01 de noviembre 2018)



Al tener jornadas laborales tan extensas, el trabajador, el agente de la Policía Nacional Civil muchas veces, se enferma por no poder descansar, comer normalmente y, el cansancio, logran una deficiencia en su labor y esto vulnera a la persona y a la institución.

a) Concepto

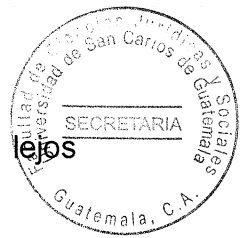
“El primer paso para analizar a fondo el término vulnerabilidad es proceder a determinar su origen etimológico. En este caso, tenemos que resaltar que dicha palabra emana del latín pues está conformada por tres partes latinas claramente diferenciadas: el sustantivo *vulnus*, que puede traducirse como “herida”; la partícula *-abilis*, que es equivalente a “que puede”; y finalmente el sufijo *-dad*, que es indicativo de “cualidad”. De ahí que vulnerabilidad pueda determinarse como “la cualidad que tiene alguien para poder ser herido”.⁷

b) La duración de la jornada como factor de riesgo

“El exceso de trabajo aparece como algo superado, ligado al sistema de producción fordista, si bien se denuncia que la implantación de una sociedad postindustrial con predominio del sector servicios conlleva flexibilizar la jornada de trabajo y la disponibilidad del trabajador en grandes periodos de tiempo.

Según se afirma la duración de la jornada debe extenderse por encima de las 50 horas semanales (80 horas según otras) para ser considerada un factor intrínseco de

⁷ <https://definicion.de/vulnerabilidad/> (Consultado: el 29 de octubre 2018)



insalubridad laboral, duración que se estima como el límite del trabajo saludable, **lejos** en cualquier caso de lo permitido por la legislación comunitaria o interna”.⁸

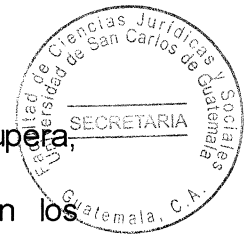
La producción fordista que puso en marcha con Henry Ford, con su producción de vehículos, el cual entre mayor volumen de unidades tenía se reducía su costo, o como se le conoce producción en cadena. En este plantamiento se discutía que las 50 horas semanales que se trabajaban en la empresa no llenaban requisitos de riesgo de insalubridad laboral, porque para tener dichas dificultades tenían que tener 80 horas laborales semanalmente.

“Sin entrar a discutir la validez de esas cifras o límites, nunca serían absolutos como ilustra que en determinados trabajos se fijen mínimos legales inferiores . Sin embargo, tres factores se deben sopesar para no eludir de manera demasiado rápida la existencia de este riesgo en nuestras relaciones laborales:

En primer lugar, como alerta Dejours, a la hora de ponderar la repercusión de la jornada de trabajo en la salud se debe tener muy presente el desfase irreductible que separa la organización prescrita del trabajo y la organización real de éste

Seguramente la distancia entre la jornada teórica y la real será muy significativa ya que nos encontramos en un sistema productivo donde la flexibilidad se consigue fundamentalmente a través de las horas extras realizadas por la propia plantilla, sin recursos a planificaciones complejas de la organización de trabajo. No es un secreto la existencia de un número importante de horas extraordinarias, no declaradas, por encima

⁸ <http://pdfs.wke.es/0/3/4/9/pd0000060349.pdf> Pág. 37 (Consultado: el 29 de octubre 2018)



de las legales de tal manera que la jornada real media es una incógnita pero supera, seguro, el máximo legal. Además, las jornadas se vuelven más largas con los trabajadores con menor poder negocial (trabajadores extranjeros irregulares, por ejemplo).

Un segundo aspecto a considerar es que la limitación de la jornada y los diversos descansos se refieren a un trabajador en un único contrato de trabajo. Nada impide que el trabajador pluriempleado o pluriactivo supere el tope legal con la suma de las jornadas que realiza en cada empresa o actividad. Aún más, podemos encontrarnos con un trabajador a tiempo parcial con diversos contratos, con una jornada por debajo de la habitual en cada marco de referencia, para el que no existen limitaciones para que la suma de sus jornadas parciales supere los límites de la jornada máxima o no se respeten los descanso inter jornadas o semanales, por ejemplo. Igualmente, como se comenta por algunos autores, la concentración en un mismo trabajador de altas dosis de flexibilidad interna y externa ocasiona que se pueda superar con holgura la jornada legal. Esto es, si a un trabajador temporal se le intensifica la jornada sin compensación puede llegar incluso a realizar 792 horas de trabajo por trimestre o 2.968 horas anuales. Se trata de un mecanismo legal pues la intensificación es aceptable y la compensación no ocurre porque se acaba el contrato, pero que puede producir que en los sucesivos contratos el trabajador supere con mucho la jornada legal, pues las limitaciones de jornada sólo se aplican en cada contrato.

Existen además otros colectivos ajenos a las limitaciones de la jornada como son los que ostentan un contrato de trabajo a domicilio, los trabajadores autónomos económicamente



dependientes (TRADES) o diversas relaciones especiales como la de los representantes de comercio o la de los altos cargos directivos.

Un tercer aspecto a ponderar es que existen fórmulas de organizar el trabajo dentro de los marcos legales que pueden generar prolongadas estancias en el centro de trabajo aunque en periodos cortos de trabajo, opción que se maximiza en el trabajo a turnos que se extrema con las dobladas o jornadas de turnos continuas. Las reglas mínimas de la propuesta de Directiva comunitaria sobre el tiempo de trabajo propician

Japón es el país que mayor proporción ostenta de empleados que efectúan jornadas superiores a las 50 horas semanales.”⁹

La experiencia de países avanzados, dan los aportes necesarios, para poder analizar actualidad, no copiando sistemas, sino haciendo estudios propios de problemas.

c) El exceso a la Japonesa Karoshi

Al reflexionar sobre las consecuencias en la salud del exceso de jornada de trabajo es inevitable referirse al Karoshi, concepto japonés popularizado en Occidente en la década de los noventa que, literalmente, significa muerte por exceso de trabajo. Se utiliza para referirse a fallecimientos de los trabajadores y, por extensión, a las pérdidas significativas de su salud, ocasionados por la realización de jornadas de trabajo excesivamente largas, con una fuerte identificación emocional con la empresa y escasos descansos.

⁹ Ibid,



El término es comprensivo tanto de las muertes o las incapacidades laborales de origen cardiovascular debidas a la sobrecarga de trabajo (accidente cerebrovascular, infarto de miocardio, insuficiencia cardiaca aguda,...) como de otras muertes súbitas (por ejemplo, las relacionados con la demora en el tratamiento médico a causa de la falta de tiempo libre para ver a un facultativo) y también de los suicidios atribuidos al exceso de trabajo. En sentido estricto, recibe el nombre de karo-jisatu o suicidio por exceso de trabajo. Aun cuando el término se acuñó en 1982 y se divulgó en Occidente, en la década siguiente, el primer caso documentado de karoshi se remonta a 1969. No obstante, inicialmente este tipo de eventos se visualizó como muertes súbitas ocupacionales. Contrariamente a lo que pudiera parecer las víctimas iniciales no eran ejecutivos, sino trabajadores a turnos, conductores, trabajadores de la prensa o televisión, de la construcción o vendedores.

“En 2006 se reconocieron en Japón 560 indemnizaciones por daños de la salud (de ellos 213 eran fallecimientos) ligados a la sobrecarga de trabajo, incluyendo tanto las enfermedades cerebrovasculares como los desórdenes mentales (incluyendo la muerte por suicidio). Es relevante precisar que el 40% de los trabajadores afectados eran menores de 30 años. Dado el carácter extremadamente restrictivo de estos reconocimientos se ha estimado que en realidad el karoshi (y el karo-jitasu) ocasionan la muerte de 10.000 trabajadores anualmente.

A juicio personal se debe soslayar la opción de visualizar el karoshi como un producto específico de la cultura nipona, ya que sin negar las singularidades culturales e históricas de este país, se debe tener en cuenta que:



La expresión death from overwork (muerte por exceso de trabajo), equivalente al término karoshi (de hecho se traduce así al inglés), se recoge ya en la obra "El Capital" al dar a conocer la noticia del fallecimiento de una modistilla londinense de 20 años, acaecida en 1863 y que realizaba jornadas de 16 horas diarias . Es posible que la referencia fuera conocida cuando se acuñó el término japonés en 1982, pero en cualquier caso, la sobre explotación es un fenómeno latente en nuestra forma de producción que se reproduce allí donde la acción colectiva y la intervención tuitiva del Estado no llega, como en las relaciones laborales de los trabajadores extranjeros irregulares o sin papeles.

El karoshi no es tanto un fenómeno exclusivo japonés como el resultado de un modo de gestión empresarial que, a pesar de denominarse *Japanese production management* (JPM), o modelo de gestión japonesa, vulgarizado en Occidente como toyotismo, es extrapolable a otros países y contextos. Este estilo de gestión se singulariza por reducir el coste de trabajo eliminando todo lo que no sea absolutamente esencial para la producción. En el ámbito laboral ese modelo de gestión se caracteriza por la individualización de las relaciones laborales y por la eliminación de los valores colectivos de los trabajadores, que son considerados como un lastre u obstáculo para la intensificación de la producción. En la medida que ese modelo de gestión se ha universalizado o, al menos, los valores que encierra se han generalizado en las empresas del resto del mundo, el reverso oscuro de este sistema, incluyendo el karoshi, puede extenderse a otros países y contextos. De hecho, Dejours estima que la evaluación individualizada del rendimiento y la calidad total, dos características intrínsecas del toyotismo, se aúnan para provocar la sobrecarga de trabajo que conllevan



una explosión de patologías de sobrecarga, entre las que cita el burn out, el karoshi y los trastornos músculo-esqueléticos.

Si bien es cierto que las jornadas de trabajo en Japón superan lo habitual en otros países desarrollados, se debe matizar que la jornada legal es de 40 horas semanales y 8 diarias. Más allá de poseer ciertas singularidades normativas, como la inexistencia de un tope legal para las horas extraordinarias o un periodo vacacional inferior, con una media de 16 días para un trabajador fijo (Japón no ha ratificado el convenio 132 de la OIT sobre vacaciones remuneradas), es la prolongación irregular o de facto donde se singulariza Japón, ya que es el país con mayor número de horas extras no remuneradas. De hecho, el trabajador sólo disfruta de una media nueve días de vacaciones. Este dato alerta en el sentido de que también fuera de ese país factores extralegales pueden presionar para ocasionar jornadas excesivas, contraviniendo los límites legales.

Aunque se suele citar como causas de estas largas jornadas la necesidad permanente de los trabajadores de mejorar sus ingresos, en la estructura de las relaciones laborales centrada en la empresa y el estilo holístico de gestión de personal en el país, nos encontramos con la pérdida de entidad de la persona del trabajador, de sus intereses y derechos, frente al valor social de la empresa y eso no es un fenómeno exclusivamente japonés".¹⁰

Aquí se encuentran los límites que causan el abuso del exceso de trabajo, el cual con lleva a una explotación física, mental y psicológica, hacia el trabajador; contraviniendo los

¹⁰ Ibid. Pág. 36



limites legales, provocando el desanimo del trabajador, llevandolo a la pérdida de la identidad como persona, de intereses sobre la vida y derechos que le corresponden como individuo.

1.2. Naturaleza jurídica de la jornada de trabajo

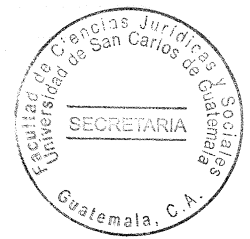
Existen diferentes teorías para determinar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, dentro las cuales se encuentra las siguientes.

1.2.1. Teoría de la naturaleza de la relación

Teoría alemana que establece que las normas jurídicas deberán clasificarse según la naturaleza de las relaciones reguladas. Esta teoría tiene su base sobre la distinción que hicieron los romanos del jus cogens y el jus dispositivum, es decir que, “el derecho público es derecho imperativo y el derecho privado es un derecho dispositivo.”¹¹

De acuerdo a la definición, esta rama del derecho debe clasificarse, de acuerdo a la finalidad que persigue, a través de su aplicación, a las relaciones entre los habitantes de un país.

¹¹ Castillo Lutín, Marco Tulio. **Derecho de trabajo**. Pág. 19.



1.2.2 . Teoría de la naturaleza de los sujetos

Según esta corriente “el derecho público, en primer término, regula la estructuración del Estado y demás organismos titulares de el poder público y, en segundo lugar, reglamenta las relaciones en que participan con ese carácter de titulares de poder público. El derecho privado, por su parte reglamenta la estructura de todos aquellos organismos sociales que no participan en el ejercicio del poder público y las relaciones en las que ninguno de los sujetos interviene en su carácter de titular de poder público”¹²

La Constitución Política de la República indica someramente la jerarquía gubernamental, mientras que en el ámbito, del servidor público, la Ley del Servicio Civil que, para optar jerárquicamente a las diferentes plazas, deben tener cualidades especiales, específicamente estos y otros requisitos. En el ramo privado deben basarse en el Código de Trabajo y en los reglamentos internos y pactos colectivos sindicales.

1.2.3. Teoría dualista

“Esta disciplina no pertenece al derecho privado ni al público, es decir que, estos autores no conciben que la clasificación anterior no existe o deba desaparecer, sino que el derecho del trabajo, como algo nuevo, tiene normas e instituciones pertenecientes al Derecho Público y al Privado, por lo que la naturaleza de este derecho es dual”¹³

¹² **Ibid.** Pág. 43

¹³ **Ibid.** Pág. 43



En esta teoría ya no existe la clásica distinción entre derecho público y privado, por lo que algunos juristas afirman que el derecho laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos. Le asignan por tanto una naturaleza *sui géneris*.

1.3. Definiciones de la jornada laboral

En el contrato de trabajo una persona presta sus servicios a otra bajo su dependencia y a cambio de una retribución, y que la relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, derivadas de esa prestación de servicios. Por lo que siendo la energía de trabajo el primordial objeto de la relación se corrige que la obligación del trabajador es desarrollar o poner al servicio del patrono la cantidad de energía de trabajo que hubiere convenido. La determinación del trabajo a prestarse constituye un aspecto importante de la obligación del laborante y es necesario fijar hasta donde sea posible los límites de la misma; siendo igualmente necesario precisar la cantidad del trabajo a prestarse, en virtud de que tal determinación no sólo interesa a los contratantes, sino a la colectividad, porque puede afectar el orden público, la moral y las buenas costumbres. Y es precisamente la energía de trabajo aplicada a una labor determinada durante un lapso diario de tiempo, lo que se conoce como jornada de trabajo.

Se que el tiempo tiene una influencia decisiva en la relación de trabajo, ya que es precisamente en él que se efectúa la actividad laboral; debiendo armonizarse para que resulte eficiente, tomando en cuenta la naturaleza humana del trabajador. Jornada de trabajo, del latín *diurnus*, propio del día, entre sus múltiples acepciones, tiene la de



“Duración del trabajo diario de los trabajadores. Número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales.”.¹⁴

Jornada de trabajo, es la “Duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana, y así se habla con frecuencia de la jornada de 40 ó 48 horas. Por regla general, la jornada es de 8 horas diarias, que a veces pueden distribuirse desigualmente en todos los días de la semana, a condición de que no excedan de 48 semanales.”.¹⁵

Por otra parte el diccionario de la Real Lengua Española define la jornada, desde el punto de vista laboral, como “Tiempo de duración del trabajo diario de los obreros”. Las tres definiciones apuntadas coinciden en considerar la jornada laboral, como producto de la limitación del tiempo de trabajo.

Nos dice que: “la jornada de trabajo es el tiempo que cada día se dedica por el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo, el tiempo de trabajo diario Jornada de Trabajo se entiende el tiempo que cada día se dedica por el trabajador a la ejecución del trabajo”.¹⁶

En cambio Ossorio menciona a **Colotti** y este define la jornada como: “el tiempo durante el cual, diariamente el trabajador se encuentra a disposición del patrón para cumplir la prestación que le impone el contrato de trabajo”.¹⁷

¹⁴Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario juridico elemental**. Pág.172
<https://www.slideshare.net/YuhryGndara/diccionario-juridicoelementalguillermo-cabanellas> (Consultado: el 18 de octubre del 2018).

¹⁵ **Ibid** Pág. 520.

¹⁶<https://fondosaco.wordpress.com/2011/04/17/la-jornada-de-trabajo-descansos-interrupciones-y-vacaciones/> (Consultado: el 27 de octubre 2018).

¹⁷<https://es.scribd.com/doc/103737145/Derecho-Del-Trabajo-Tomo-Segundo-Nestor-Del-Buen-IPág.144>. (Consultado: el 27 octubre 2018).



“Duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las veinticuatro horas de cada día en el transcurso de una semana, y así se habla con frecuencia de la jornada de cuarenta o cuarenta y ocho horas”.¹⁸

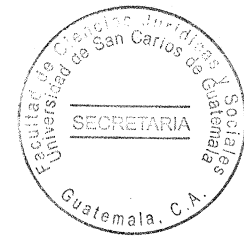
“Jornada de trabajo se entiende el lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal durante el cual se encuentra el trabajador a las órdenes del patrono o empresario con el fin de cumplir la prestación laboral que éste le exige”.¹⁹

En realidad, la idea de jornada sólo puede expresarse de manera razonable, de acuerdo con el criterio sustentado por la ley, hacerlo de otra manera supondría olvidar que la delimitación de la jornada tiene por objeto permitir al trabajador el descanso el entretenimiento y éstos se verían perjudicados por un criterio de jornada efectiva que prolongaría injustificadamente la presencia del trabajador en el lugar de trabajo.

El Artículo 116 del Código de Trabajo establece que “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser de seis horas diarias, no exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. .” Nos regula el limite de la jornada laboral que se desarrolla en el Código de Trabajo.

¹⁸ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**, Pág. 400.

¹⁹ Cabanellas, Guillermo, **Op.Cit.**, Pág 42.



1.4. Elementos del contrato

“Es frecuente clasificar los elementos del contrato y, en general, del acto jurídico, en esenciales, naturales o accidentales. Esenciales son aquellos sin los cuales el contrato no puede darse; naturales, los que acompañen al contrato, salvo excluir a las partes; y accidentales, los que sólo existen cuando los interesados lo determinan expresamente”.²⁰

También indica el autor: “Los elementos esenciales se dividen en comunes, especiales y particulares o especialísimos. En el contrato de trabajo se constituyen elementos esenciales, comunes, el consentimiento, la capacidad el objeto y la causa”.²¹

Los elementos del contrato de trabajo son los básicos en los contratos civiles, es decir, los elementos comunes de todo contrato, es decir, la información básica, los especiales y especialísimos, vínculos al rango, conocimiento, aptitud y experiencia laboral.

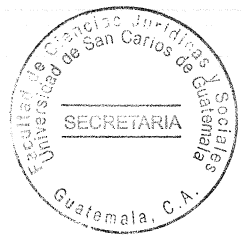
A continuación, veremos los siguientes elementos del contrato de trabajo:

1.4.1. Elementos esenciales

Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos dos elementos esenciales:

²⁰ **Ibid** Pág. 187.

²¹ **Ibid**



a) Voluntad

Esta se transforma en consentimiento en los contratos. indica: “los sujetos de la relación laboral son el trabajador, persona física y el patrón, persona física o moral. Si el patrón es una persona moral, basta que un representante de la empresa otorgué su consentimiento para que nazca el contrato de trabajo con todas sus consecuencias”.²²

El consentimiento es la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato y puede ser expreso o tácito. El expreso se da cuando se otorga el contrato por escrito, y el tácito se da cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero se ejecuta en hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicio.

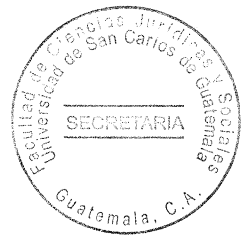
b) Objeto posible

Indica: “en el contrato de trabajo el objeto Posible se expresa en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y, la de pagar el salario. Este será el objeto directo. A su vez el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario”.²³

Esto esta vinculado a la especialidad de contrato del trabajador.

²² Dávalos, José. **Derecho del trabajo I**. Pág. 108.

²³ De Buen, Néstor. **Op.Cit t. II**. Pág. 45.



1.4.2. Elementos personales

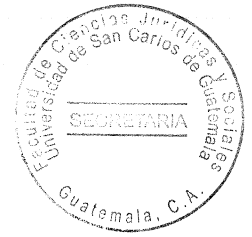
Son aquellos indispensables para la existencia del contrato de trabajo como tal, permitiendo diferenciarlo de contratos de distinta naturaleza. Estos elementos son:

a) Trabajador

Al igual que al empleador, este término también es sinónimo de proletario, empleado, obrero, jornalero, asalariado, etc. El trabajador es toda persona que trabaja, que presta sus servicios personales a un patrono. Él se obliga, por el contrato de trabajo, a emplear, durante un período, toda su actividad física o intelectual en provecho del patrono. La obligación del trabajador consiste en desarrollar o poner al servicio de la empresa la cantidad de energía de trabajo que se hubiere convenido. Por trabajador se entiende toda persona individual que presta sus servicios personales a otra persona, llamada patrono, por existir un contrato de trabajo celebrado entre ambos.

El Código de Trabajo, en el Artículo 3°. Define al trabajador así “trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales, o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

El código nos expone quien es el trabajador y cuales son los atributos que son utilizados.



b) Empleador

“Este término es sinónimo de patrón, patrono, empresario, dador de Trabajo, etc. Por patrón se puede entender todo aquel que utiliza los servicios personales de uno o más trabajadores, en virtud que existe un contrato de trabajo celebrado entre ambos. Guillermo Cabanellas indica que “patrón es quien emplea remunerada mente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él”.²⁴

El Código de Trabajo en el Artículo 2°. Lo regula así: “patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

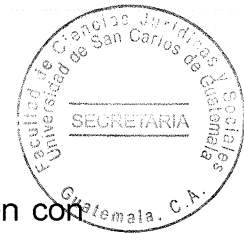
El patrono puede ser una una persona jurídica, el cual contrata o emplea los servicios de uno o más asalariados, en virtud de acuerdo.

c) Representante patronal

“Este ejerce a nombre del patrono funciones de dirección y administración dentro de los cuales puede encontrarse la de contratar a los trabajadores. Están sujetos al patrono por una relación de trabajo, desempeñan altos cargos dentro de la organización de la empresa y, por esa razón son empleados de confianza de dirección o de representación”.²⁵

²⁴ **Op. Cit. , tomo v, Pág. 162.**

²⁵ Galdámez Escamilla, José Antonio. **Los elementos esenciales del contrato de trabajo.** Pág. 19

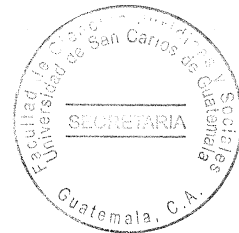


Los actos realizados por el representante del patrono lo obligan y lo comprometen con éste, frente a los trabajadores, quienes acatarán las órdenes del representante. El Código de Trabajo, en el Artículo 4°. Define a los representantes de la siguiente manera: “son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con este por un contrato o relación de trabajo.”.

El mandato se forma como manifestación de amistad, es unilateral o bilateral, es gratuito o retributivo, es expreso o tácito, de confianza, de gestión, preparatorio y es general o especial. “es aquel contrato por cuya virtud una persona (mandatario), con retribución o sin ella, se obliga a llevar a cabo por cuenta o encargo de otra (mandante) la gestión de uno o varios negocios de la misma”.²⁶

La personería es aquella en la cual se reconoce a una persona, entidad, asociación o empresa, con capacidad suficiente para contraer obligaciones y realizar actividades que generan plena responsabilidad jurídica, frente a sí mismo y frente a terceros.

²⁶ Puig Peña, Federico. **Compendio de derecho civil español**. Volumen iv. Pág. 188



d) Intermediario

Este se considera como la persona a la que un patrono le encarga contratar los servicios de uno o más trabajadores, para que estos brinden un servicio a favor de aquél. Los trabajadores dependen del intermediario; pero el patrono beneficiado tendrá que responder en forma solidaria al pago de salario, indemnizaciones en el caso de despido injusto y todas las demás prestaciones que estipulan las leyes.

En su tesis, Los elementos esenciales del contrato del trabajo, indica lo siguiente: “En la práctica se suscitan graves problemas para los trabajadores, puesto que el intermediario es insolvente y el beneficiado, con los servicios prestados, es un desconocido o bien es una persona de difícil localización, para el cumplimiento del pago de las prestaciones laborales; el resultado es que los trabajadores son damnificados. Esta situación se presenta frecuentemente en actividades como la agrícola, construcción, confección de ropa y en los trabajadores a domicilio”.²⁷

El Código de Trabajo, en el Artículo 5º., define al intermediario de la siguiente manera: “es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables”.

²⁷ Galdamez Escamilla, José Antonio, **Op. Cit.** Págs 20 y 21.



En este caso la obligación de contratar no siempre es directa con el trabajador y el patrono, porque lleva a una obligación y muchas veces solamente puede ser temporal la relación laboral.

1.4.3. Elementos reales

Son elementos de hecho que sirven de base a la fuente formal. Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes. Los elementos reales se dividen en:

a) Prestación de servicios

Esta se traduce como el objeto de la obligación de una de las partes del contrato de trabajo, en este caso sería la del trabajador que presta sus servicios bajo condiciones de subordinación y por su propia cuenta. (Propia cuenta o cuenta propia es aquella persona que reside en un país cuyo ingreso provengan en una proporción igual o parecida al ochenta por ciento por la realización de distintos trabajos predeterminados, autónomos y profesionales.) El trabajo como actividad o esfuerzo del hombre no tiene importancia para el derecho laboral, sino el trabajo como fenómeno de la vida social, como elemento o factor de la producción, como la actividad ejercida en situación de dependencia por determinadas personas al servicio de otras. El trabajo como obligación del trabajador, de cumplir con la prestación de servicios previamente determinados es el hecho de ponerse

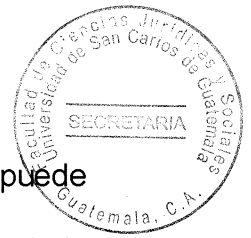


a la disposición de un empleador para que utilice su energía a cambio de la remuneración. Es pues, la obligación del trabajador, prestar sus servicios con la intensidad, modo y forma determinado en el contrato laboral.

b) Remuneración

No es más que el salario, retribución, sueldo, etc., que el trabajador recibe por razón de prestar sus servicios, es decir, comprende todo cuanto el empleado percibe por el ejercicio de su trabajo y que puede provenir del patrono o bien de otra persona. Es la principal obligación del patrono y se contrapone a la prestación de servicios del trabajador, pues, la remuneración es el único ingreso del trabajador y es muy importante en la época actual, pues los recursos económicos son los que liberan al hombre de su condición afectada por el nivel y costo de vida por esa razón recibe la protección del estado y los sujetos del contrato laboral tiene limitada la disposición sobre él con el objeto de protegerlo asegurando la subsistencia del trabajador y su familia. De acuerdo con el Convenio Internacional del Trabajo número 95 se adoptaron diversas proposiciones relativas a la protección al salario, tales como:

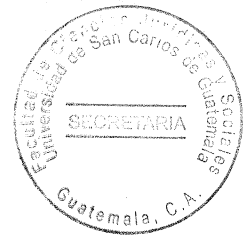
1. Los salarios pagaderos en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que pretenda considerarse como moneda de curso legal estará prohibido. (unos de los ejemplos que podríamos dar son los Bitcoin, siendo su definición la siguiente: "Son bienes virtuales que no tienen estatus legal o equivalente monetario y no deben usarse como moneda. Se emiten por medio de un código de computadora y se autentican



independientemente de cualquier banco o gobierno.”. Ese tipo de recurso no puede darse como moneda de pago); en el Artículo 132 de la Constitución Política de la República de Guatemala nos establece que: “Es potestad exclusiva del Estado, emitir y regular la moneda, así, como formular y realizar las políticas que tiendan a crear y mantener condiciones cambiarias y crediticias favorables al desarrollo ordenado de la economía nacional.”; en el Artículo 3 de la Ley Monetaria, Decreto 17-2002 establece que: “Cualquier persona distinta al Banco de Guatemala que haga circular billetes, monedas, vales, pagarés u otros documentos que contengan promesa de pago en efectivo, al portador y a la vista, o fichas, tarjetas, laminillas, planchuelas, u otros objetos, con el fin de que sirvan como moneda nacional, será sancionada, según el caso, con las penas prescritas en el Código Penal.”, y, el Artículo 313 del Código Penal, Decreto 17-73, establece que “Quien, fabricare moneda falsa imitando moneda legítima nacional o extranjera, de curso legal en la República o fuera de ella, será sancionado con prisión de dos a diez años.”

2. En los casos en los que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se tomará medidas apropiadas para asegurar que éstas sean apropiadas al uso personal beneficio al trabajador y a su familia y que su valor sea justo y razonable;
3. El salario debe pagarse directamente al trabajador interesado, y,
4. Debe prohibirse al empleador que limite en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.

En este Convenio Internacional de Trabajo establece las normas mínimas que debe adoptar el patrono hacia su empedador.



1.4.4. Elementos formales

Una de las características del contrato de trabajo es la carencia de mayores formalidades no exige forma determinada, pues existe verbalmente y aún tácitamente, como en las grandes empresas cuando la contratación se confunde con la incorporación del trabajador a la empresa. Si bien es cierto, todo contrato es inscribible, tiene que ser solemne y formal, que generalmente se da en el derecho común. En el contrato de trabajo la *ad solemnitaten* constituyen una excepción ya que no es inscribible en ningún registro como requisito esencial, además no se constituye en escritura pública, sino mediante simples formularios o bien en cualquier clase de papel con los requisitos o formalidades establecidas por las autoridades administrativas de trabajo.

El Código de Trabajo en su Artículo 19, establece que “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.”

Aqui nos menciona que desde que se inicia a laborar con el empelador inicia la relación laboral.

El Código de Trabajo, en el Artículo 27, estipula que “el contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: a) A las labores agrícolas o ganaderas; b) Al servicio Doméstico; c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y, d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre



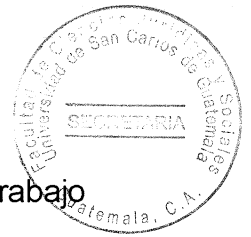
que éste no sea mayor de sesenta días. En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada periodo de pago, el número de días o jornadas trabajadas o el de tareas u obras realizadas.”

Los casos que son contratado verbalmente son los siguientes: a) Labores agrícolas o ganaderas; b) el servicio doméstico; c) a los contratos temporalmente o por fuerza mayor; y d) a los que son contratados por una construcción determinada. El patrono debe entregar al trabajador constancia de haber laborado con él.

El patrono al contratar a un trabajador debe realizar el contrato establecido en la ley, como lo establece el Artículo 28 de la misma ley que nos establece que “el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.”

Cuando se tiene alguna relación laboral el patrono debe entregar copia del contrato al trabajador, siendo este por escrito mandando una copia a la Dirección General de Trabajo, teniendo un plazo de 15 días.

El patrono al no cumplir el plazo máximo para presentar en la Dirección General de Trabajo el contrato establecido entre patrono y trabajador, la ley lo sanciona conforme al Artículo 281 literal I del mismo cuerpo legal, el cual nos establece que: “Siempre que



comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el Inspector de Trabajo o Trabajador Social levantara acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que el fije, se ajuste a Derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantara acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código. En los casos que no ameriten prevención, harán la denuncia de inmediato; sin embargo, el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la Inspección General de Trabajo.”

Quando se encuentren violaciones a las leyes laborales, el Inspector de Trabajo o Trabajador Social levantara un acta dando un plazo para arreglar las infracciones, al no cumplirlas en el plazo establecido se le otorgara audiencia la cual para que se manifiesta por el no cumplimiento.

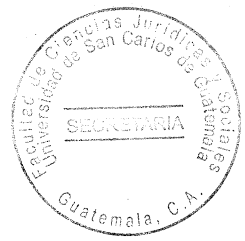
En el mismo cuerpo legal pero ahora en su literal m establece que: “Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales puedan citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del Artículo 272 de este Código.”



El inspector de trabajo o la trabajadora social pueden citar a sus oficinas al trabajador y al empleador y dichas personas deben concurrir, mencionando cual es el motivo de la citación. La no presencia de alguno de los comparecientes constituye una violación de las leyes laborales la cual será sancionada con multa de dos y nueve salarios mínimos mensuales si son patronos y si son trabajadores entre diez y veinte sueldos mínimos.

En el Artículo 272 literal g nos establece que: " Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y prevención social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez y veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso, es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia por parte del culpable o si por otro motivo se constata que no surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda."

Al no cumplir con con las disposiciones anteriores se impondrá una multa entre dos y nueve salarios mensuales a patronos y de diez a veinte salarios a trabajadores,, pero siempre que la Inspección de Trabajo aperciba previamente y por escrito a las partes.



1.4.5. Elementos propios o exclusivos

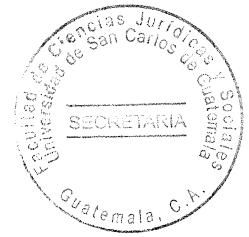
Una definición puede ser: “el acuerdo entre dos partes para intercambiar una actividad subordinada, de un lado, por una remuneración, del otro. Con más precisión, se identificó como elementos esenciales de dicho contrato: la prestación personal, la subordinación y la remuneración.”²⁸

Estos elementos lo diferencian de otros contratos, puesto que sin los cuales no puede tener existencia jurídica el contrato de trabajo, estos son: subordinación, ausencia de riesgo la estabilidad, la profesionalidad y la exclusividad.

a) Subordinación

Este elemento no se basa en un supuesto de poder, sino que en un vínculo que existe entre las partes del contrato laboral, con reconocimiento de la personalidad o dignidad del trabajador, en tal virtud no significa sometimiento. Este es esencial para la existencia del contrato de trabajo, es vital para el mismo y se afirma que ha sido determinante en la construcción del moderno derecho de trabajo y de los seguros sociales. El Código de Trabajo en su Artículo 63 literal A estipula que, “Es obligación del trabajador desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo”.

²⁸ <http://laborachiclayo.blogspot.com/2012/05/contrato-de-trabajo-elementos.html> (Consultado: el 27 de octubre de 2018)



b) Ausencia de riesgo

El riesgo consiste en la probabilidad, contingencia o proximidad de un peligro o daño, o dicho de otra manera es un peligro de daño que puede sufrir una persona o bien en sus derechos. Desde el punto de vista jurídico el riesgo está estrechamente vinculado con la responsabilidad que origina la pérdida o deterioro del objeto de una obligación o un derecho. El Código de Trabajo en su Artículo 61 literal G, establece que, "El patrono debe de pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que este pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono".

Aquí habla cuando el trabajador esta en su puesto de trabajo pero no hay materia prima para que el siga trabajando.

El Artículo 66 literal B, del mismo cuerpo legal establece que: "Son causas de suspensión individual de los contratos de trabajo las enfermedades, los riesgos profesionales, acaecidos, los descansos pre y post natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo".

Aquí la suspensión laboral puede ser provocada por diferentes circunstancias, tales como: enfermedad, descansos, pre y post natales.

c) La estabilidad

El vínculo de trabajo debe ser permanente, estable; contrario a lo accidental y transitorio. Para que la relación de trabajo esté jurídicamente protegida es muy importante que exista, como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo. El derecho de trabajo proporciona seguridad al trabajador y evita que éste quede sujeto al capricho y



voluntad del empleador, trata de proteger su subsistencia. El Código de Trabajo, en su Artículo 26, estipula la estabilidad de la siguiente manera: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario”.

En la ley la relación es indefinida, salvo que el contrato sea por obra o un plazo ya establecido, aspectos que el contrato debe contener como elementos especiales y especialísimos.

d) La profesionalidad

Entiende por profesionalidad “El empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente”.²⁹

El Código de Trabajo, en su Artículo 13, alude la profesión al indicar que el patrono tiene prohibido emplear menos de un noventa por ciento de trabajadores guatemaltecos, sin embargo, se podrán modificar cuando no existan técnicos guatemaltecos en determinada actividad.

Aquí hay un prohibición de contratar mas extrajeros en la empresa y no darle emple a nacionales, salvo, que no haya personas capacitas para el mismo.

El Artículo 21 del mismo Código establece que: “Si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, actitudes, estado o

²⁹ Cabanellas, Guillermo. **Op.Cit.**, Pág. 354.



condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono”.

Cuando en el contrato de trabajo no se establece las funciones que debe hacer el trabajador, tiene prohibido según su condición física, su género y el objeto del negocio.

e) La exclusividad

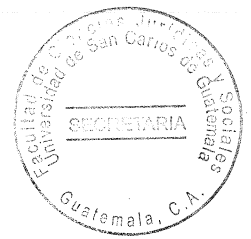
Además de los ya examinados, existiría también, como requisito inseparable del contrato la nota de exclusividad. Dicho de otro modo: no podrán existir en el tiempo más que solo una relación de trabajo subordinado; el empleado para ser tal debería prestar para solo un empleador toda su actividad profesional. Es indudable que la exclusividad aparece generalmente, como nota del contrato de empleo que los trabajadores no poseen, en principio, más que una solo ocupación remunerada, es decir, prestan toda su actividad profesional para un solo y único patrono.

1.4.6. Fuentes históricas

Estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc. que encierran en el texto de la una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes.

1.5. Principios generales de la jornada laboral

Según la delimitación conceptual de dicha categoría se divien en:



1.5.1. Principio del trabajo efectivo

En el Artículo 2 de la Convención de Washington de 1919, se aprobó que “En todos los establecimientos industriales, públicos o privados o en sus dependencias, de cualquier naturaleza que sean, con excepción de aquellos establecimientos en que sólo se emplean los miembros de la familia, la duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho horas por semana”.

En este Convenio se estableció la jornada laboral, que no podía sobrepasar las ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales.

Pero surge la necesidad de determinar lo que se entiende por tiempo de trabajo efectivo, cuya duración se limita; y, al respecto nos menciona, “Que la conferencia de los ministros de trabajo, reunida en Londres en 1926, para estudiar las dificultades técnicas de aplicación de la Convención de Washington, adoptó la siguiente definición, que ha tenido en principio una aceptación general, al estimar que: La duración del trabajo es el tiempo durante el cual el personal permanece a disposición del empleador”.³⁰

La mayoría de las legislaciones consagran el principio del trabajo efectivo, por el cual se considera como jornada de trabajo, el tiempo en que el asalariado desarrolla efectivamente su fuerza de trabajo.

³⁰ Caldera. Op. Cit: Pág. 441.



1.5.2. Principio de permanencia en disposición del patrono

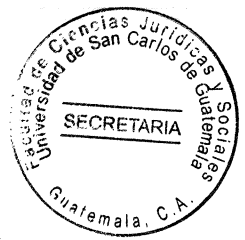
El principio del trabajo efectivo da origen a problemas en su aplicación; pues es natural que para empezar a trabajar a determinada hora, el trabajador tiene que llegar al lugar del trabajo con cierta anticipación, y de tener el tiempo necesario para vestirse, lavarse, recibir instrucciones y llegar al sitio preciso de ejecución de su labor, y los descansos durante la misma, deben computarse o no en la jornada, ha suscitado una tendencia que se ha concretado en la legislación mexicana, en la que se establece que "Por jornada de trabajo se entiende el tiempo durante el cual el trabajador permanece en la negociación a disposición del patrono".³¹

Al respecto el, nos menciona que: "Que la limitación de la jornada de trabajo lleva una doble finalidad. Evitar el excesivo desgaste de la energía del trabajador y permitirle el suficiente tiempo libre para descansar, divertirse, instruirse, etc."³²

Que el principio del trabajo efectivo satisface la primera de las finalidades, pero no la segunda, y que en consecuencia en la época actual se muestra insuficiente. Punto de vista que nos parece acertado ya que, con el principio del trabajo efectivo, puede ocurrir que el trabajador permanezca más de ocho horas en la negociación, siendo obvio que aún en el caso de que sólo trabajara las ocho horas efectivamente, no se lograrían los fines que se tomaron en cuenta al hacer tal limitación.

³¹ De la Cueva, Mario. *Op. Cit.* Pág. 633.

³² *Ibíd.*



1.5.3. Principio de la jornada humanitaria

Es regla general la que establece el principio de la jornada de ocho horas, pero debe de tomarse en cuenta que no todos los trabajos producen igual desgaste de energía humana. Es lógico deducir que el principio que limita el tiempo de trabajo a ocho horas diarias no debe de entenderse en forma ciega y rígida; debiendo darse a tal limitación toda la flexibilidad necesaria, para que tomando en cuenta el ambiente, carácter de la prestación, salubridad o insalubridad que se trate de labores pesadas o ligeras, etc. se fije una jornada de menor número de horas, a efecto de que no resulte inhumana por lo notoriamente excesiva.

1.5.4. Principio general en la limitación de las jornadas de trabajo

“Las leyes sobre horario giran en casi todos los países alrededor del principio según el cual el hombre no debe trabajar bajo la dirección de otro más de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. Tal limitación se basa en necesidades del orden económico, en exigencias de salud y, particularmente, en los dogmas de la democracia liberal (democracia liberal es una forma de gobierno que consiste en una democracia representativa donde la capacidad de los representantes electos para tomar decisiones políticas, se encuentra sujeta al Estado de Derecho o normalmente moderada por una Constitución que regula en la Protección de los Derechos, libertades individuales o



Colectivos) en cuanto encaran la exaltación de la personalidad humana y se orientan a propiciar su desenvolvimiento.”³³

El límite de ocho horas no es, desde luego, una ponderación exacta y definitiva de la contribución diaria o semanal de trabajo exigible al hombre. Se trata, simplemente, de un principio y no de una cantidad. Pues, esta puede ser menor, según las circunstancias, (contratación colectiva) por lo que, las primeras limitaciones legales ya han sido objeto de diversas revisiones. “Si bien es ideal, visto su actual desarrollo económico y su grado de mecanización, parece ser que aquel principio que prohíbe al asalariado trabajar en el día más de ocho horas, no siempre es posible, por cuanto no todas las actividades o tareas son iguales”.³⁴

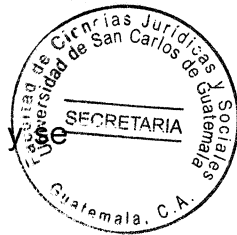
1.6. Evolución histórica de la jornada laboral en el ámbito internacional

“En la antigüedad predominó el régimen de trabajo de la esclavitud, los esclavos trabajan según el capricho de sus amos aunque lo eran sometidos a jornadas sometedoras y velaban por ellos como sus animales, se desconocía el trabajo nocturno.

En la Edad Media el trabajo estaba caracterizado por la servidumbre y el cooperativismo. El siervo o colo era el trabajador que gozaba de cierta independencia. El señor feudal tenía propiedad parcial sobre el siervo.

³³ Garo. Op. Cit. Pág. 92.

³⁴ *Ibid.*, Pág. 94.



Aca regia el predominio de la jornada de sol a sol, aunque no era muy agotada y respetaba ciertas festividades religiosas.”³⁵

Durante la Edad Antigua o época romana el esclavo estaba a merced del pater familia, la mayoría de ellos eran prisioneros de guerra, la cual otorgaba mano de obra barata. Eran hombres privados de libertad que podían ser torturados, golpeados o incluso asesinados, a capricho de su amo, los esclavos eran simplemente objetos antes los ojos de la ley.

En la Edad Media nace el feudalismo con la organización social de amo (nobleza y clero) y el siervo (población campesina), estos se ponían a trabajar en las tierras de los fuedos, los cuales sembraban y cosechaban los cultivos y daban la mayor parte de la producción al señor feudal, el a cambio de su trabajo les otorgaba donde vivir y al mismo tiempo les proporcionaba seguridad en caso de invasión enemiga.

1.6.1.Derecho actual

“La reglamentación internacional, iniciada con el Tratado de Versalles y la Convención de Washington, en 1919, ha ido aumentando. Pues si bien fue iniciada para los trabajadores de la industria, otra convención en 1930 la hizo extensiva a los establecimientos de comercio y oficina, hoteles, teatros, hospitales, minas de carbón, etc. Pero la legislación del trabajo tiene un sentido dinámico, y la limitación de la jornada a ocho horas se acepta únicamente como regla general; pues no sólo admite la ley

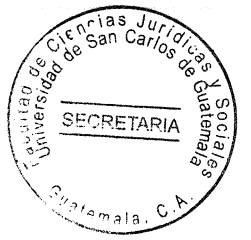
³⁵ <https://es.slideshare.net/shirley364/evolucin-historica-del-trabajo> (Consultado: el 28 octubre de 2018)

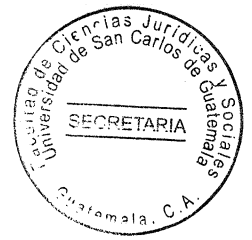


excepciones cuando el interés social o la justicia lo demanden, sino que existe un movimiento que aboga por una jornada más corta. Nos dice Guillermo Cabanellas, "Que el Convenio número I, de Washington, ha sido ratificado por veinticuatro países; pero que, en realidad, en todos los pueblos civilizados se limita la jornada laboral a ocho horas; la que se fija por lo general en leyes especiales, pero aquellos países en donde la legislación de trabajo está codificada, tal limitación está incluida en el respectivo Código de Trabajo."³⁶

Tal es el caso, en que se regula expresamente, no sólo en el Código de Trabajo, sino en la Constitución de la República, el principio de que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias. Aunque con la última guerra mundial de 1939-1945 se vulneró por los países en contienda tal principio, por las necesidades bélicas y escasez de mano de obra; tal situación fue transitoria, y finalizada la misma, ha vuelto a imperar el principio aludido, y, es más, se observa un movimiento hacia una jornada más corta, para hacer frente al problema del desempleo, y también estimulado por el progreso técnico. Tal aspiración ha dejado de serlo, para convertirse en plausible realidad en algunos países, como Estados Unidos, en que se estableció como regla general la jornada semanal de cuarenta horas en la ley de justas condiciones de trabajo de 1938.

³⁶ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 481.





CAPÍTULO II

2. Jornadas de trabajo

Estas son los lineamientos o los limites que tienen que tiene el Estado o empleador con sus trabajaos

2.1. Las jornadas de trabajo en Guatemala

Según la Constitución Política de Guatemala la jornada laboral son derechos sociales minimos y fundamentales para el bienestar, desarrollo y superación del trabajador, considerandose como un derecho humano. En el Código de Trabajo es el instrumento que regula la forma y da los lineamientos que tienen que acatar los trabajador y empleadores. En la Ley del Servicio Civil es la norma que nos da la directrices que tiene el estado con los trabajadores.

2.2. Convenios internacionales

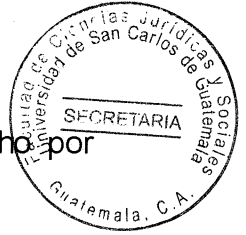
En el Artículo 102 numeral t, de la Constitución de la República de Guatemala, establece que: “El Estado participara en Convenios y Tratados Internacionales o Regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protección o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.”



Guatemala está obligada a fortalecer, todo lo que se refiere a las mejoras laborales en cumplimiento de los derechos mínimos con respecto a la Convención de los Derechos Humanos, al mismo tiempo regularlos y cumplirlos.

En el Convenio 001- sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (num.1) en su Artículo 2 establece que: “En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

- a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza;
- b) cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supra dichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria;
- c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un



período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.”

En el presente caso se menciona que la duración de la jornada laboral es de 8 horas diarias o 48 por semana. Salvo los casos siguiente:

- a) Cuando ocupen puesto de inspección, dirección o de confianza.
- b) Cuando sea menor a ocho horas diarias, lo máximo que se puede superar es de 1 hora adicional diaria.
- c) Cuando es conformado por equipos de trabajadores la jornada laboral puede superar las 8 horas diarias como las 48 horas semanales, pero no pueden sobrepasar el cálculo del promedio del periodo de tres semanas.

En el mismo Convenio, pero ahora en su Artículo 3 manifiesta que: “El límite de horas de trabajo previsto en el artículo 2 podrá ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor; pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa.”

Cuando hay complicaciones o problemas ocasionados por el personal se puede ampliar la jornada laboral de 8 horas diarias o 48 horas a la semana, y al culminar con dicho suceso no podrá exceder de la jornada laboral.

En el mismo Convenio nos estipula el Artículo 4 que: “También podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido en el artículo 2 en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos



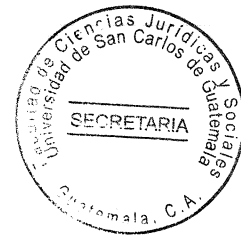
sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana. Este régimen no influirá en las vacaciones que puedan ser concedidas a los trabajadores, por las leyes nacionales, en compensación del día de descanso semanal.”

En este presente existen equipos sucesivos (como la fundición de vidrio) que no pueden detener la producción del mismo y si lo hicieren ocasionarían problemas a la misma empresa.

En su Artículo 5 preceptua que:

1. “En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el Artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide.
2. La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y ocho horas por semana”.

En el primer numeral se establece convenio que celebra el trabajador deberá disfrutar en el curso de cierto periodo se establece convenio que celebra el trabajador y patrono, para el aumento de horas laborales, solo podrá constituirse como un reglamento entre las partes; y en el segundo numeral se determina que el límite máximo es de 8 horas diaria siendo esto de 48 horas a la semana.



014 Convenio sobre descanso semanal

Según el Artículo 2 del presente convenio el cual estipula que:

1. "A reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.
2. Dicho descanso se concederá al mismo tiempo, siempre que sea posible, a todo el personal de cada empresa.
3. El descanso coincidirá, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región."

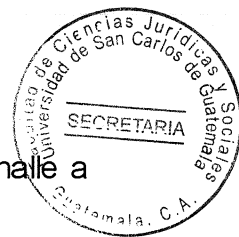
En el primer numeral de dicho convenio establece que el trabajador deberá disfrutar en el curso de cada periodo de 7 días de trabajo siempre se gozará de 1 día de 24 horas continuas de descanso.

En el segundo numeral el descanso se puede dar cuando sea conveniente a todo el personal de la empresa o institución.

En el tercer numeral el descanso se dará conforme a la tradición o costumbre del lugar.

030 Convenio sobre horas de trabajo (comercio y oficina)

Establece el Artículo 2 lo siguiente: "A los efectos del presente Convenio, la expresión horas de trabajo significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del



empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halla a la disposición del empleador.”

El significado de horas de trabajo conforme al Convenio 030 es el tiempo que está a disposición del empleador, están excluidos los descansos, el cual es el que goza el empleado para su disfrute.

Manifiesta el Artículo 3 el cual estipula que: “Las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente Convenio no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día, reserva de las disposiciones de los artículos siguientes.”

El tiempo efectivo de trabajo no pueden pasar de 8 horas diarias o 48 horas a la semana.

Según el Artículo 4 manifiesta que: “Las horas de trabajo por semana previstas en el artículo 3 podrán ser distribuidas de suerte que el trabajo de cada día no exceda de diez horas.”

En este artículo el trabajo por semana convertido en horas puede dividirse a favor del trabajador siempre y cuando no exceda de 10 horas.

El Artículo 5 indica que:

1. “En caso de interrupción general del trabajo motivada por: a) fiestas locales, o b) causas accidentales o de fuerza mayor (averías en las instalaciones, interrupción de la fuerza motriz, del alumbrado, de la calefacción o del agua, siniestros), podrá prolongarse la jornada de trabajo para recuperar las horas de trabajo perdidas, en las condiciones siguientes:

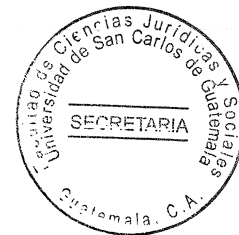


- a) las recuperaciones no podrán ser autorizadas más que durante treinta días al año y deberán efectuarse dentro de un plazo razonable;
 - b) la jornada de trabajo no podrá ser aumentada más de una hora;
 - c) la jornada de trabajo no podrá exceder de diez horas.
2. Deberá notificarse a la autoridad competente la naturaleza, causa y fecha de la interrupción general del trabajo, el número de horas de trabajo perdidas y las modificaciones temporales previstas en el horario.”

En el numeral primero del citado artículo cuando hay interpretación por causas específicas de la localidad la jornada laboral no podrá ser recuperada a) no puede ser por más de 30 días al año. b) no pueden ser más 1 hora máxima. c) y no pueden pasar más de 10 horas al día. En el segundo numeral siempre que se quiera recuperar esas horas perdidas por cualquier motivo hay que informarlo al órgano superior para su aprobación.

El Artículo 6 preceptúa que: “Cuando excepcionalmente deba efectuarse el trabajo en condiciones que hagan inaplicables las disposiciones de los artículos 3 y 4, los reglamentos de la autoridad pública podrán autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período mayor de una semana, a condición de que la duración media del trabajo, calculada sobre el número de semanas consideradas, no exceda de cuarenta y ocho horas por semana y de que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de diez.”

En el presente la institución podrá aumentar solamente durante una semana 2 horas, pero sin pasarse de las 48 a la semana.



C156 Convenio sobre horas de trabajo (comercio y oficina)

Según el Artículo 2 indica que: “El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.”

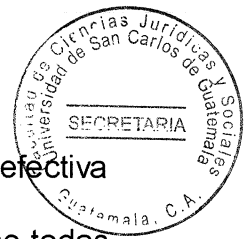
En la presente cita legal se establece claramente que no hay discriminación sobre todo trabajador que pueda gozar de dicho convenio.

En el presente Artículo 3 manifiesta que:

- 1) “Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.
- 2) A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.”

En este artículo nos menciona que:

- 1) en el numeral primero del presente contempla la igualdad de que se tiene en la oportunidad de empleo entre ambos sexos, el cual el Estado tiene que mejorar este delicado proceso en lo que se refiere al trabajo.
- 2) esto se refiere al menosprecio que existe entre ambos sexos.



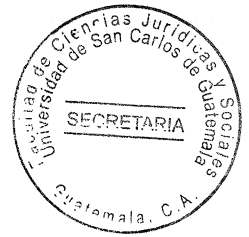
En el mismo convenio indica en su Artículo 4 que: “Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.”

Al crear la igualdad entre trabajadores y trabajadoras existen medidas que deben aplicarse, las cuales son: a. A medida que el trabajador y trabajadora tiene familia puede con libertad elegir su empleo. b. Se tiene que tomar en cuenta el tipo de empleo y por la cobertura de la necesidad socialmente reconocidas (salud, vejez y discapacidad).

En el Artículo 6 establece que: “Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.”

Los órganos competentes que conforman el Estado como las diferentes instituciones encargadas en lo referente al Trabajo, tienen la obligación de informar y educar conforme al Principio de Igualdad y de Oportunidad (que todos tienen igual de Derechos) y de trato entre trabajadores o trabajadoras (el respeto que se merecen) y todo aquel que tiene responsabilidades familiares y a la ayuda de los problemas que se ocasionan.



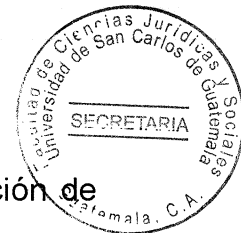
2.3. Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución en su Artículo 47 indica que: “El Estado garantiza la protección social, económica y jurídica de la familia...” el estado es el encargado de garantizar a la sociedad su base económica, justicia y proteger a la sociedad; por medio de la aplicación de la ley.

En el mismo cuerpo legal en su Artículo 101 establece que: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

El derecho al trabajo es reconocido como un Derecho Universal sobre los Derechos Humanos esencialmente para toda persona; en cuanto a la Obligación Social se refiere al desarrollo individual de cada persona con un efecto positivo de desarrollo a toda la sociedad, obligándose a cumplir con principios humanos como morales.

Entre los principios mínimos se encuentran conforme al Artículo 102 literal g de la Carta Magna establece que: “Son Derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridad: La jornada ordinaria de trabajo, efectivo no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana la jornada. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias constituye jornada



extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La Ley determinara la situación de excepción muy clasificada en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quien, por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir integro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las ordenes o a disposición del empleador.”

En la presente literal “g” específicamente de las distintas jornadas laborales indicando el horario efectivo de trabajo y su interpretación por jornada de trabajo o dejando la salvedad que al no cumplirse dichas disposiciones dejara de ser jornada ordinaria según el horario de trabajo y pasara a ser extraordinario.

En su literal “h” del Artículo 102 mismo cuerpo legal establece que: “Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.”

El descanso es un derecho que tiene todo trabajador sin discriminar sexo o trabajo realizado que podrá disfrutar según el convenio a beneficio del trabajador y del patrono por 1 dia por cada semana.

En su literal t del mismo Artículo 102 establece que: “El Estado participara en Convenios y Tratados Internacionales o regionales que se refieran asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo



establece en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.”

La tutelaridad del derecho humano al trabajo son regulados por normas de carácter internacional y para que surta efectos en el Estado de Guatemala deben ser ratificado previamente por el órgano Legislativo; con la salvedad siempre que favorezca al trabajador.

2.4. Código de Trabajo

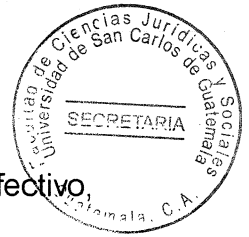
En el Artículo 116 establece que: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, no exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las seis y las diez y ocho horas de un día de un mismo día.

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las diez y ocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.



La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de la empresa donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o más trabajadores.”

Regula que la jornada laboral efectivo diurno no puede ser mayor de 8 horas diarias o de 48 horas a la semana, la jornada ordinaria efectivo nocturna no puede ser mayor de 6 horas diarias, ni exceder de 36 horas a la semana, al mismo tiempo nos da una definición del trabajo efectivo, trabajo diurno y trabajo nocturno.

La jornada diurna normal será de 45 horas de trabajo o 48 horas a la semana esto es exclusivamente para el pago de salario. Cuando laboren un número menor de 10 personas cuya labor diurna serán exceptos de esta disposición la cual será de la jornada laboral de 48 horas a la semana de trabajo efectivo, encontraremos una excepción cuando existe la costumbre y siempre que favorezca al trabajador. No se dará el caso de las empresas agrícolas donde trabajen más de 500 empleados.

En el Artículo 117 establece que: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del periodo diurno y parte del periodo nocturno. No obstante, se entiende por jornada



nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante periodo nocturno.

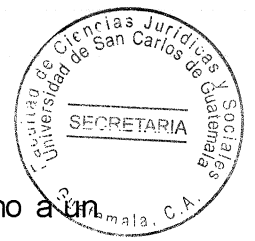
No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el periodo nocturno.”

Establece que la jornada de trabajo mixta, la cual es de 7 horas diarias, la cual no puede exceder de 42 horas a la semana, aquí mismo nos da una definición de la jornada mixta.

En el Artículo 118 preceptua que: “La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosas, pueden aumentarse entre el patrono y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos artículos anteriores.”

En el artículo de merito menciona cuando los trabajos son peligrosos, o de alto índice de falta de salubridad, trabajador y patrono llegaran a un acuerdo para poder dar un tiempo de descanso para evitar contaminación o peligro hacia la vida del misma del trabajador, no dando más de 2 horas, pero sin exceder las horas de las jornadas mismas que se desarrollen.

En el Artículo 119 menciona que: “La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más periodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.



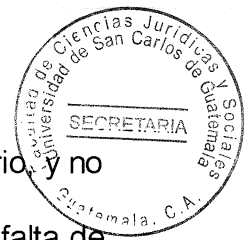
Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.”

Establece la forma de desarrollo laboral por periodos que pueden ser continuos o por fracción de tiempo con intervalos de tiempo. Cuando la jornada ordinaria sea continua el trabajador tiene un periodo de descanso de media hora y el cual se toma como tiempo de trabajo efectivo.

En el 120 del mismo cuerpo legal establece que: “Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patrones laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho de percibir integro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.”

Aquí se establece que cuando la jornada laboral no llegue a las horas de sus jornadas por diferentes motivos tendrán derecho a recibir integro su salario, correspondiente a su semana.

En el Artículo 121 establece que: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o quien exceda del límite inferior que contractualmente se pacte constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes. No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables solo a él cometido durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencias de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.”



La hora extraordinaria debe ser renumerada con el cincuenta por ciento del salario, y no son horas extraordinarias cuando el trabajador debe subsanar sus errores o por falta de actividad por culpa propia.

El Artículo 122 manifiesta que: "Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que, por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, maquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no sea posible substituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.

Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas.

En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario."

La jornada laboral ordinaria y la extraordinaria no pueden exceder más de 12 horas, salvo casos especiales, como los siniestros, por riesgo inminente y donde peligren las personas. Aquí hay una prohibición donde el patrono no puede ordenar a sus empleadores que trabajen extraordinariamente en asuntos peligroso o contaminantes. Cuando existe calamidad pública se tomará lo mismo que el párrafo anterior. En casos especiales cuando se impida o evite algún daño o peligro; o cuando disminuya la



intensidad o la gravedad o la importancia de algo. Si se realiza debe ser pagado como tiempo Ordinario y no como tiempo Extraordinario.

En el mismo cuerpo legal pero ahora en el Artículo 123 indica que: “Los patronos deben consignar en sus libros o planilla, separado de lo que se refiere a trabajo ordinario, lo que paguen a cada uno de sus trabajadores por concepto de trabajo extraordinario.”

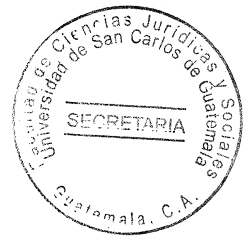
Aquí obliga a los patronos a q se tiene que llevar un libro especial de las horas extraordinarias que hagan todos los trabajadores.

Ahora en el Artículo 124 del mismo cuerpo legal establece que: “No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

- a) Los representantes del patrono;
- b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;
- c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;
- d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde este establecida la empresa; como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y
- e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.”

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de 12 horas, salvo caso excepción muy clasificado que se determinen en el respectivo reglamento (Acuerdo Gubernativo 346-61), correspondiéndoles en este puesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de 12 horas diarias.”

Los trabajadores que no tienen límite de la jornada laboral, siendo los siguientes:



Representantes

- a) los que laboren sin control de jefe superiores
- b) los que ocupen puestos de vigilancia o solo presencia, los que hagan las veces de vendedores y
- c) los que no tengan un horario establecido

Sin embargo, lo máximo de horas que pueden realizar diariamente es de 12.

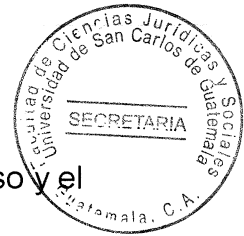
2.5. Ley de Servicio Civil

En el Artículo 67 establece que: "La jornada ordinaria de trabajo será fijada por la Junta Nacional de Servicio Civil en el reglamento respectivo y la misma no podrá ser menor de cuarenta horas ni exceder en ningún caso de cuarenta y cuatro horas semanales."

El ente encargado de fijar las horas de esta institución son la Junta Nacional de Servicio Civil, no siendo menos de 40 y no puede ser mayor de 44 horas a la semana.

En el mismo cuerpo legal, pero en su Artículo 68 estipula que: "Todo servidor público tiene derecho como mínimo a un día de descanso remunerado después de una jornada semanal ordinaria de trabajo o de cada seis días consecutivos. Es entendido que cuando el salario se pague por quincena, por mes o por un periodo mayor, incluye el pago de los días de descanso semanal y los días de asueto."

Aquí se encuentra el descanso de haber laborado durante la semana o 6 días consecutivos. Al mismo tiempo que el salario tiene que ser pagado en las dos formas de



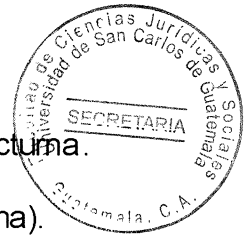
pago que hay, que son por quincena o por mes, también sobre los días de descanso y el asueto.

En su Artículo 78 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil manifiesta que: “La Jornada Única de Trabajo es el tiempo que un servidor público permanece a disposición de la Administración Pública, de conformidad con las normas del presente Reglamento.

La jornada unica de trabajo puede ser diurna, nocturna o mixta, según lo requieran las necesidades del servicio. Jornada Única de Trabajo Diurna, es la que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día, y no puede exceder de ocho horas diarias y de cuarenta y cuatro a la semana. Jornada Única de Trabajo Nocturna, es la que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente, no puede ser mayor de seis horas diarias ni de treinta y tres a la semana.

Jornada de Trabajo Mixta, es la que se efectúa durante un lapso que abarquen parte del periodo diurno y parte del periodo nocturno. No obstante, se considera jornada nocturna la jornada mixta en que se labora cuatro horas o más durante el periodo nocturno. Esta no puede ser mayor de siete horas diarias, sin exceder de treinta y ocho y media a la semana.”

En el reglamento de la ley la forma de la jornada laboral única, es donde el trabajador permanece a disposición del Estado. Existen diferentes tipos de jornada única que pueden ser: Diurna (es la que se realiza dentro de las 6 y 18 horas del mismo día, la cual no puede ser más de 8 horas diarias o 44 a la semana), nocturna (es la que se realiza dentro de las 18 horas y las 6 horas del día siguiente, y no puede ser mayor de 6 horas laborales y no mayor de 33 horas a la semana) y mixta (es la que se realiza dentro de la



jornada laboral diurno y nocturno. A esta jornada mixta se le considera jornada nocturna.
Esta jornada mixta no puede ser mayor de 7 horas o 38 y media horas a la semana).

En su Artículo 79 Reglamento del mismo cuerpo legal nos establezca que: "El horario oficial de la Jornada Única Ordinaria para todas las dependencias del organismo Ejecutivo en la capital de la Republica, se establece de las 9:00 a las 17:30 horas y en otros departamentos y municipios del país, de las 8:00 a las 16:30 horas, ambas de lunes a viernes.

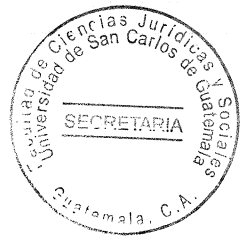
Los servidores públicos gozaran de un periodo de descanso o almuerzo de media hora, el cual deberá otorgarse entre las 12:00 a las 14:00 horas. Para este efecto las autoridades nominadoras o sus representantes, deberán organizar los turnos respectivos a fin de garantizar la continuidad del servicio. Queda prohibido a los jefes y funcionarios conceder licencias para que los servidores públicos salgan de sus centros de trabajo por motivos personales. La contravención a esta disposición dará lugar a la aplicación de las sanciones previstas en la ley.

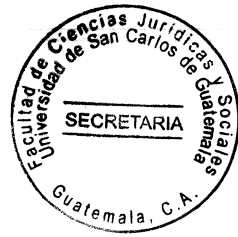
Es entendido que durante el periodo de descanso o almuerzo a que se refiere este artículo, el servidor público no permanece a disposición de la Administración Pública. En consecuencia, dicho periodo no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Cuando la distribución de los horarios de la jornada de trabajo sea distinta de la que se establece este articulo o se trate de las jornadas nocturnas o mixta, el jefe de la dependencia de que se trate organizara los turnos necesarios para el otorgamiento del periodo de descanso correspondiente."



El horario oficial de la jornada laboral, la cual es de 9 horas a las 15 horas con 30 minutos y en los departamentos es de 8 horas a las 16 horas, ambas de lunes a viernes. Todo servidor público gozara de un periodo de descanso o almuerzo de media hora, la cual debe otorgarse de las 12 horas a las 14 horas, este periodo de descanso no es considerado tiempo de trabajo efectivo. Es prohibido otorgar licencias para que los empleados públicos salgan de sus centros de trabajo para asuntos personales. El jefe o encargado de la dependencia realizara la organización de los turnos cuando las jornadas laborales sean nocturna o mixtas.





CAPÍTULO III

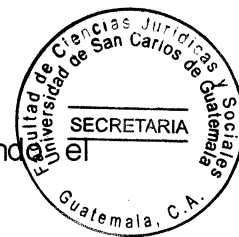
3. Historia

La Policía Nacional Civil de Guatemala paso por distintas fases desde que era un grupo de ciudadanos que cuidaban el ornato de la ciudad y cumplían algunas funciones policiales, hasta llegar a ser cuidadores del orden público establecido por el Estado.

Con el traslado de la ciudad de Guatemala al valle en que actualmente está asentada, se crea un cuerpo de vigilantes conocidos como acialeros, ya que usaban una especie de acial como única arma para el cuidado y seguridad de la población que se estaba asentando, y la función policial estaba prácticamente en manos de los vecinos; así se continua hasta luego de la independencia del país con estos cuerpos policiales de vecinos.

El 27 de enero de 1825, y ya un cuerpo policial que estaba iniciando su estructuración por parte del naciente Estado de Guatemala, se emite un Decreto del Congreso constituyente en el cual se dejaba a cargo de los jefes políticos, alcaldes, regidores, municipales y alcaldes auxiliares de barrios la vigilancia de los delitos.

Esto marca el inicio de la institución policial cuando el control de la seguridad todavía estaba en manos de particulares coordinados por el Estado. EL 8 de julio de 1826, la Asamblea Legislativa crea los serenos y, con Acuerdo de Gobierno del 11 de julio de este mismo año, sobre policía de seguridad ordena que los corregidores municipales

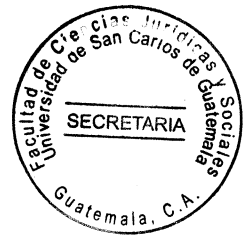


ronden de noche, dando parte de novedades al jefe departamental, franqueando el auxilio de la fuerza para sus rondas.

Por decreto de la Asamblea Legislativa del 28 de noviembre de 1829, fue fundado un grupo de ciudadanos que desempeñaban funciones de policía con cuatro cuarteles en la capital; sus sueldos eran pagados por fondos municipales, con el gobierno de Rafael Carrera se crea un cuerpo policiaco urbano que dependió del Corregidor, con lo que la seguridad empieza a ser pagada por el Estado. El reclutamiento de los miembros del cuerpo, en ocasiones, adquiere carácter forzoso.

Alrededor de 1840, y teniendo como sede el Portal del Ayuntamiento, inicia un grupo de policías nocturnos llamados **serenos**, grupo conformado por treinta hombres al mando de un jefe, que regulo también el alumbrado público.

En 1855 la policía diurna estuvo conformada por un grupo de treinta hombres llamados **comisarios**, al mando de un primer jefe y un segundo jefe, quienes tenían que saber leer y escribir, recibían las ordenes a las 5.00 horas en el edificio del Corregimiento y rendían sus servicios a las 20.00 horas. Durante el periodo liberal se creó la Policía como fuerza pública, para garantizar la consecución de mano de obra para la naciente producción cafetalera, pues los productores necesitaban de la Policía para controlar a la población que debía cumplir con el trabajo forzado contemplado en la legislación nacional y que demandaban las fincas. La Ley de la Vagancia, emitida en esta época, tiene esa connotación, pero no podía implementarse con la Policía que existía, pues esta era diurna, citadina y con contingentes de vecinos casi voluntarios en el servicio.



3.1. Creación de la guardia civil, 7 diciembre de 1872

Durante el gobierno del General Miguel García Granados, se crea esta guardia como encargada de la vigilancia, seguridad, salubridad y ornato de la ciudad estableciéndose que vigilaría día y noche para la conservación del orden y tranquilidad pública, seguridad de personas y propiedades y la observancia de las disposiciones de policía. Estaba conformada por un comandante, un ayudante, cuatro tenientes, ocho subtenientes, un cirujano, un guardalmacén, doce sargentos, dieciséis cabos, dos clarines y trescientos soldados. Con esta guardia quedaron suprimidas la policía diurna y nocturna municipal.

Esta guardia tenía cinco secciones y una sede central:

*En la Municipalidad de Candelaria (Cantón Candelaria y Parroquia Vieja formaban un municipio),

*La Merced,

*Santa Catalina,

*La Concordia, y

*Las Beatas de Belén.

Unos cinco años después se creó el Batallón de esta misma guardia, atreves del Decreto de 7 de abril 1877.



3.2. Policía de seguridad, salubridad y ornato, 12 septiembre de 1881

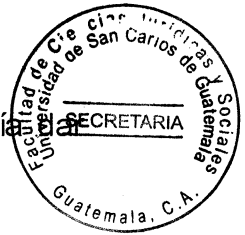
El General Justo Rufino Barrios emitió un Acuerdo Gubernativo con fecha 12 de septiembre de 1881, que crea la Policía de Seguridad, Salubridad y Ornato, misma que estaba organizada con un director, un subdirector, un secretario, tesorero, dos sargentos, haciendo un total de 210 hombres. La Policía de Seguridad estaba sujeta al fuero militar o de guerra, es decir que eran parte del contingente militar que estaba en formación en esa misma época. De los Estados Unidos llegaron los útiles e implementos indispensables para equipar la reciente Policía.

La Policía de Seguridad, Salubridad y Ornato se creó bajo la jurisdicción de Ministerio de Guerra. En 1885 se traslada al Ministerio de Gobernación y Justicia, luego regresa al Ministerio de Guerra, y en septiembre pasa a depender del jefe Político. En mayo de 1886 regresa al Ministerio de Guerra y, en agosto del mismo año mediante Decreto legislativo 159, pasa definitivamente al Ministerio de Gobernación y Justicia.

3.2.1. Funciones

Las funciones que se establecen en el reglamento de 1881 indican que deben mantener el orden público, para lo cual deberán realizar aprehensiones in fraganti a quienes infundan sospechas o se supiera que habían cometido algún delito, a los desertores, a los escandalosos, a los vagos y mal entretenidos, especialmente aquellos que permanecían largo tiempo en las tabernas, casas de juego u otros lugares de mal género, y a los locos; debían poner en conocimiento a su sargento u oficial si en algún punto se

tenían reuniones que se juzgaran atentatorios contra el orden público, y se debía inmediatamente para el Director y este al Ministerio de Guerra.



3.3. De Policía Urbana a Policía Nacional de 1925

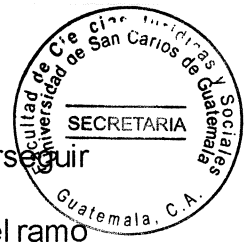
Nace para el combate de la prostitución clandestina, la cual no era avalada por la ley en este tiempo. Aquí nace la división del servicio en comisarias a nivel departamental, y el 18 de abril 1927, nace la Policía Rural, los cuales sus patrullajes los hacían en motocicleta.

3.3.1. Cambios legales

Con el Decreto Gubernativo 901, ordenanza de la Policía, de 12 agosto de 1925, se oficializa la orden que había dado el general José María Orellana el 1 de enero de 1925, para que a la Policía Urbana se le denominara Policía Nacional, en virtud de que ya existía servicio de Policía en diversos departamentos. Existía la Policía Nacional de Sanidad, reglamentada el 22 de junio de 1927, dependiendo orgánicamente y disciplinariamente de la Dirección General de la Policía Nacional, pero para sus funciones dependió de la Dirección de Salubridad.

3.3.2. Funciones

A la Policía Urbana se le define "como una institución del Estado, de carácter civil, encargada de velar por el orden público, proteger a las personas y propiedades, hacer



cumplir las leyes del país, cooperar con la investigación y pesquisa de delitos y perseguir a los culpables, teniendo a su cuidado la salubridad y ornato de las poblaciones y el ramo de tolerancia.”

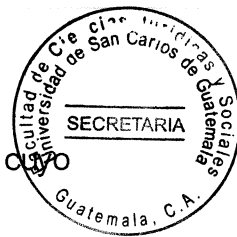
Este ramo era el encargado de combatir la prostitución clandestina, es decir, la que no se apegara al reglamento correspondiente vigente en la época. Para la pesquisa de los hechos delictivos, la Policía es judicial y depende de los jueces y tribunales, según se establece en el Decreto 901 de fecha 12 de agosto de 1925, Artículo 5.

3.4. El control a los opositores, 1935, Jorge Ubico

Aquí la Policía tenía el control del orden público (represivo, preventivo y de servicios humanitarios), su función principal era la lucha contra el crimen mediante el conocimiento de los criminales. Nace la Policía técnica, que era la encargada de la inspección metódica del lugar del crimen, lo fotografiaba y comparaba las huellas, objetos, etc. También hacía el expertaje de documentos, firmas, anónimos, letras, documentos descifraba, etc.

3.4.1. Cambios legales

La Policía Nacional continuó, al igual que en el régimen de Estrada Cabrera, siendo un instrumento de control y político de opositores al régimen. Durante el régimen de Jorge Ubico aparecen los policías no uniformados o policías secretos, para controlar a los ciudadanos; tenían un carácter militar, lo que se observa en la disposición de Ubico,

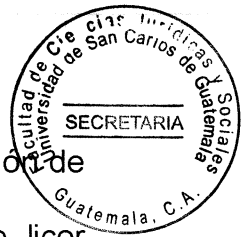


atreves de la ley Constitutiva del Ejercito, promulgase el 24 septiembre 1935, en cuyo

Artículo 127.

Estipula: formando parte de la fuerza armada la Policía Nacional, a los miembros que sirven en dicho cuerpo se les conmutara como servicio militar efectivo, el que presten en la mencionada institución siempre que hubieren cumplido, previamente, con el deber de inscribirse en el Ejercito.

El control de la población en este régimen llego al punto de otorgar, en 1932, a los propietarios de fincas de café, cereales, cana, cacao y otras, a través del Decreto 1816 de la Asamblea Legislativa, funciones de policía, es decir de agentes de autoridad dentro de su propiedad: esto permitió que persiguieran a toda clase de delincuentes para ponerlos disposición de la autoridad inmediata. Se les permitió, incluso, que dentro de sus fincas hicieran construcciones de calabozos para encerrar a quienes, según opinión de ellos eran delincuentes: se les permitió tener instrumentos de castigo físico como cepos, látigos, etcétera. Esto sería el antecedente de los Comisionados Militares, situación en la cual los particulares cumplen funciones de policía para su beneficio e intereses propios, teniendo autoridad para portar armas y para actuar en contra de otros particulares, en este caso, de supuestos delincuentes o trabajadores con quienes tuviera problema. La policía inicia la centralización de los servicios de la Guardia de Hacienda, creada 1894, de manera que todos estos servicios pasan a la Dirección General de la Policía Nacional, así como la Policía Montada y la Ambulante que, hasta el momento, habían pertenecido al Ministerio de Guerra; esto se concreta con la emisión del Decreto 1333, de 19 octubre de 1932. Asimismo, se giran instrucciones para que rindan parte diario de las novedades en su jurisdicción, rindiendo ese mismo parte a la Jefatura

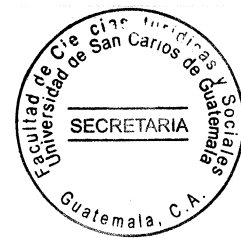


Política. Su obligación era perseguir la criminalidad, el contrabando, la elaboración de licor clandestino. Haciendo referencia a la producción de licor clandestino o licor tradicional por la población, sin contar con la licencia sanitaria oficial, con lo cual por supuesto se protegía a los nacientes monopolios de este ramo.

El tráfico de drogas heroicas, la falsificación de moneda y el uso ilícito de armas prohibidas. La policía también tenía el control sobre el cobro de matrículas y licencias varias alrededor de estas actividades. En febrero de 1934 se crea el Departamento de Control y Estadísticas, que contabiliza la acción de la policía en las memorias de labores, básicamente por la cantidad de delincuentes puestos en prisión, al punto que el órgano informático de la policía, la Gaceta de la policía, publicaba mensualmente los nombres de las mujeres y hombres detenidos y los delitos cometidos, además de figurar los sentenciados a muerte.

El gobierno de Jorge Ubico cambio la ordenanza de la Policía Nacional con el Decreto 2548, que rigió el 3 octubre de 1940 a 1950, con el que la policía continuo con el mantenimiento del orden público, la protección a las personas y propiedad, la prevención de los delitos, otras infracciones, persecución y captura de transgresores y el cumplimiento de las ordenes que recibiera de los poderes públicos.

Se reafirma que la policía debía investigar los delitos y la realización de las diligencias necesarias para comprobar, descubrir y capturar a los delincuentes. Se establece que el director general es el jefe de la policía y que responde por su organización y eficiencia.

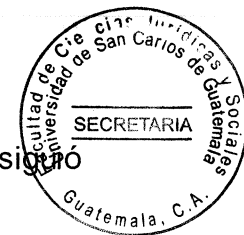


3.5. La guardia civil de la revolución de octubre, 1944

En 1944 culminó un movimiento social que derrocó al gobierno del General Jorge Ubico Castañeda, movimiento que había sido gestado años atrás con varias demandas de diversos sectores, como la libertad de expresión y la autonomía universitaria, tierra para los campesinos, mejores condiciones laborales, eliminación del autoritarismo y remoción de algunos funcionarios de gobierno, entre otras. Las protestas iniciaron con la movilización de los estudiantes universitarios y se fueron extendiendo a todo el país. El movimiento se concretó en la renuncia de Ubico el 1 de julio, quedando el poder en manos de general Federico Ponce Vaides, quien fue derrocado por el movimiento social que se había extendido a otros sectores: obreros, empresariales, políticos, campesinos, etc.

3.5.1. Cambios legales

Para gobernar se estableció una Junta Revolucionaria de Gobierno, quien emitió una serie de leyes que reorganizaron el país. Durante este periodo, se cambió el nombre a la institución de la Policía Nacional a Guardia Civil, con un Acuerdo de 15 de noviembre de 1944, cambiando el carácter represivo que tuvo durante los gobiernos anteriores. La nueva Constitución Política, emitida en 1945, artículo 71, dicta la disposición de que la Guardia Civil adquiera carácter de institución civil, estableciendo que los servicios públicos y las instituciones civiles no podían militarizarse, salvo en caso de calamidad



manifiesta o de movilización por causa de guerra. Por lo demás la Policía siguió rigiéndose por la legislación aprobada en el régimen anterior.

3.6. La Contrarrevolución de 1954

Las posiciones anticomunistas fueron desarrollándose durante el régimen revolucionario, formándose varios grupos sociales con esa denominación, que fueron señalados de cometer ataques y atentados contra el gobierno. Algunos participantes de estos grupos que fueron reprimidos se refugiaron en Honduras y constituyeron el núcleo central del programa contrarrevolucionario, orquestado en 1954 por la Agencia Central de Inteligencia (CIA, por sus siglas en inglés).

3.6.1. Cambios legales

Con la llegada al poder de Carlos Castillo Armas, se legisla el servicio de seguridad del presidente de la República, el cual pasa a formar parte de la institución policial a través del Decreto 87, de 21 de septiembre de 1954. Este servicio estuvo compuesto por un jefe, un subjefe, tres inspectores, treinta agentes y dos choferes. Es decir, se dejaba en manos de la policía la seguridad del gobernante. La institución policial se reorganizó con el Decreto Presidencial 332, conocido como Ley Orgánica de la Policía Nacional, emitido el 28 de junio de 1955, con el cual se vuelve al nombre de Policía Nacional y se suprime el de Guardia Civil. Este Decreto, con algunas reformas, se mantuvo vigente hasta la creación de la Policía Nacional Civil en 1997; coloca a la Policía Nacional como



dependiente del organismo Ejecutivo, a través del Ministerio de Gobernación, y el ramo judicial está subordinada a los tribunales de justicia. Este Decreto estableció que la Policía debía informar al Ministerio de la Defensa, por conducto del Ministerio de Gobernación, sobre la existencia de armas al servicio de la institución, lo que se hacía anualmente.

3.7. Creación de la Policía Nacional Civil

La Policía Nacional Civil (PNC), surge luego de la firma de los Acuerdos De Paz en 1996, sobre la reestructuración de las fuerzas policiales contemplada en el acuerdo sobre fortalecimiento del poder civil y la función del Ejército en una sociedad democrática, constituye una reforma que pretende garantizar una institución policial que respete y proteja los bienes y derechos de todos los ciudadanos guatemaltecos.

La Policía Nacional Civil sustituye a la Policía Nacional (PN) que los Acuerdos de Paz exigieron su disolución, y la Ley de la Policía, contempla la organización y funcionamiento de una única fuerza policial y reconoce la existencia de diversas etnias y culturas, que deberán estar representadas en el nuevo cuerpo policial en el cumplimiento de su misión.

La seguridad pública es un servicio esencial de competencia exclusiva del Estado y para ese fin se crea la Policía Nacional Civil. El nuevo modelo descansa sobre el principio de que la policía es defensora de la vida y bienes de los ciudadanos, por lo tanto, sus derechos y libertades.



La Policía Nacional Civil es una institución profesional y jerarquizada. Es el único cuerpo policial armado con competencia nacional cuya función es proteger y garantizar el ejercicio de los derechos y las libertades de las personas, prevenir, investigar y combatir el delito, mantener el orden público y la seguridad interna.

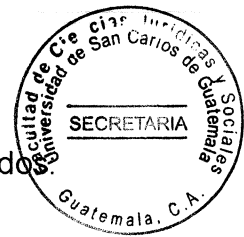
La Ley de la Policía Nacional Civil, se basa en el Decreto Número 1197 del Congreso de la República de Guatemala, emitida a los 4 días del mes de febrero de 1997.

El mando supremo será ejercido por el Presidente de la República, a través del Ministro de Gobernación. El funcionamiento de la Policía Nacional Civil estará a cargo de su director general, bajo la inmediata y exclusiva autoridad del Ministro de Gobernación. En cada departamento y con sujeción a las directrices del Ministerio de Gobernación, el Gobernador supervisará la actuación de la Policía Nacional Civil. La escala jerárquica de dirección, que corresponde a los siguientes grados:

- Director general.
- Director general adjunto y
- Subdirectores generales

Escala jerárquica de oficiales superiores que corresponde a los siguientes grados:

- Comisario general de policía
- Comisario de policía
- Subcomisario de la policía



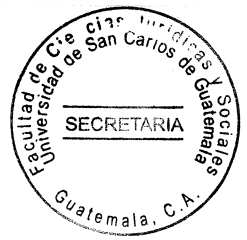
Escalera jerárquica de oficiales subalternos, que corresponde a los siguientes grados:

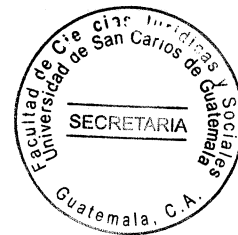
- Oficial primero de policía
- Oficial segundo de policía
- Oficial tercero de policía

Escala básica, que corresponde a los siguientes grados:

- Inspector de policía
- Subinspector de policía
- Agente de Policía Nacional Civil.³⁷

³⁷<http://diccionario.sensagent.com/Polic%C3%ADa%20Nacional%20Civil%20de%20Guatemala/es-es/>
(Consultado: el 21-08-2017)





CAPÍTULO IV

4. Análisis de los trabajadores de la Policía Nacional Civil

La institución se encuentra regulada bajo el Decreto Número 11-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de la Policía Nacional Civil, del cual proporciona lo referente a la seguridad pública, siendo una competencia exclusiva del Estado.

Como se ha indicado la Policía Nacional Civil ejerce funciones de seguridad ciudadana durante las 24 horas del día en todo el territorio de la república.

Se puede observar que desde el reclutamiento y la selección del agente de la Policía Nacional Civil, esta adherido al Ministerio de Gobernación y, bajo las ordenes del director general de la Policía Nacional Civil; a partir de ese momento, van a adquirir derechos y obligaciones: de los primeros: salario, ascensos, permisos, vacaciones etc., y de los segundos: entre otros, el horario, jornada o periodos laborales.

Para explicar de una manera más específica, sobre la jornada laboral de los agentes de la Policía Nacional Civil, se puede decir que, dicha institución cuenta con 40,000 agentes el cual un turno de disponibilidad del que, consta el 30% de agentes durante 3 turnos de 8 horas cada uno (siendo de 7,000 para toda Guatemala); el otro 30% se encuentra de descanso; activos un 30 % y el 10 % restante son los que se encuentran de vacaciones, rebajados y en situación especial. Los que son administrativos son exclusivamente para ese rol y no entran dentro de los agentes que se encuentran en uniforme. Dentro de la institución se cuenta con diferentes planes para los agentes de la Policía Nacional Civil



los cuales constan de los horarios según la distancia de desplazamiento de personal, siendo algunas de ellas:

De 11 días de trabajo por 6 días de descanso. Pero por la distancia se vuelve de 11 días de trabajo por 5 días de descanso (este se otorga a los que tienen mayor distancia que recorrer para sus hogares, el Peten a Escuintla).

De 9 días de trabajo por 5 días de descanso. Se vuelve de 9 días de trabajo por 4 días de descanso.

De 8 días trabajo por 7 días de descanso, que esta desde el día miércoles hasta el jueves de la siguiente semana. Pero por la distancia al final se vuelve un descanso de 8 días por 6 días.

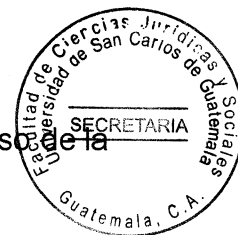
De 7 días de trabajo por 4 días de descanso. Por la distancia se vuelve de 7 días de trabajo por 2 días de descanso.

De 5 días de trabajo por 5 días de descanso. Pero por la distancia se vuelve de 5 días de trabajo por 4 días de descanso.

Por lo que no hay una jornada laboral específica en dicha institución.

4.1. Descansos

Las vacaciones, permisos o descansos, pueden ser disfrutados por todo el personal perteneciente o que esté prestando sus servicios profesionales en la Policía Nacional



Civil, los cuales son regulados por el régimen de vacaciones, permisos y descansos de la Policía Nacional Civil.

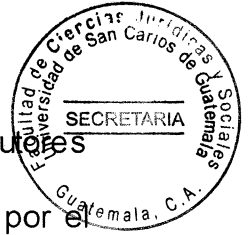
“Se entiende por vacaciones, permisos o descansos, la autorización individual concedida al personal de la Policía Nacional Civil para ausentarse y eximirle del servicio propio de su destino durante los períodos y en las condiciones que se señalen, y residir, eventualmente, en cualquier punto del territorio nacional o del extranjero.”

Sin embargo la concesión de cualquier clase de vacaciones, permisos y descansos estará siempre subordinada a las necesidades del servicio, evaluadas por los mandos facultados para su concesión.

Las vacaciones ordinarias son las que se conceden anualmente durante el período de vacaciones comprendido del 1 de febrero de cada año al 31 de enero del siguiente y consisten en 30 días calendario.

Al personal que ingrese a la institución, les serán computadas sus vacaciones del primer período vacacional, en forma proporcional, tomando como base la fecha de su ingreso y la fecha de la finalización del citado período vacacional.

Los días de vacaciones que por cualquier circunstancia dejen de disfrutarse en cada período anual, no serán acumulables para el siguiente. Cuando las necesidades del servicio hayan impedido su disfrute las unidades subordinadas elevarán propuesta a la jefatura de distrito para su posible compensación, acompañada del informe del mando que valoró aquellas necesidades, esto se refiere a lo que son permisos urgentes, motivados por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de



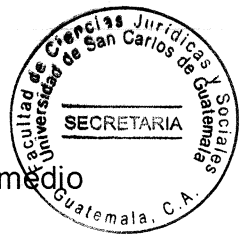
consanguinidad o personas unidas por grandes lazos afectivos con el interesado (tutores u otros miembros del grupo familiar). Dichas circunstancias serán apreciadas por el superior inmediato.

Para cubrir estas urgencias se podrán autorizar hasta 3 días, más los días del viaje, los que serán considerados por el mando. De prolongarse los permisos, los días que se prolonguen, se descontarán de las vacaciones ordinarias. El descuento se hará de las vacaciones correspondientes al año siguiente, si el actual estuviere agotado.

De igual forma se concederán permisos para el traslado de familia y mobiliario sin sujeción a los plazos de mínima permanencia o cualquier otra limitación, con motivo de cambio del destino o domicilio. Estos se deberán descontar de las vacaciones ordinarias. Si el cambio de destino conlleva la urgencia en la incorporación, no se descontarán y, el permiso extraordinario es la autorización que por 72 horas se otorga al personal cuando ya haya completado el cupo máximo de vacaciones, permisos o descansos, que se pueden disfrutar simultáneamente en una unidad, de conformidad con lo establecido en el Artículo 18 de este Régimen.

Para conceder este permiso se procede de la forma siguiente según lo establece:

- a) Los mandos de comisarios o jefaturas lo pedirán al jefe de distrito, expresando motivos, lugar y fechas de salida y regreso;
- b) El resto de personal lo gestionará por conducto de sus mandos superiores para conceder vacaciones;
- c) El servicio quedará siempre cubierto y el número total de autorizaciones concedidas no rebasará el 10 por ciento del total de efectivos en cada momento;



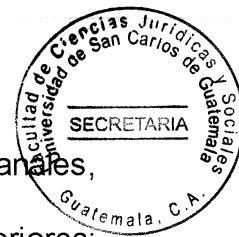
- d) En el lugar de destino quedará justificación de la residencia eventual y algún medio de dar aviso;
- e) El plazo de reingreso será de 6 horas para los mandos y de 10 horas para los agentes; y,
- f) Serán rebajados de las vacaciones normales.

Por matrimonio, se podrá por una sola vez, a un permiso de 15 días que no será deducible de las vacaciones anuales.

Se concederán de descanso los días para los que no se le nombre servicio al agente de la Policía Nacional Civil como compensación a los días de servicio prestados con anterioridad.

El personal destinado en la Institución tiene derecho a un 1 día de descanso a la semana, y un 1 día más de descanso quincenal, con atadura a las siguientes normas:

- e) El día de descanso será otorgado por el mando según las necesidades del servicio;
- b) Con preferencia los sábados o domingos para el personal destinado en oficinas, centros y organismos;
- c) Los mandos procurarán que el descanso semanal y el quincenal, se disfruten continuadamente;
- d) En caso de que el agente tenga urgencia de movilizarse fuera del lugar de destino, deberá contar con autorizaciones del superior inmediato;
- e) No será descontado de las vacaciones ordinarias; y,



- f) Cuando por necesidades del servicio no se puedan conceder descansos semanales, los días trabajados serán acumulados a los descansos de las semanas posteriores; los cuales serán compensados cuando hayan desaparecido las causas que motivaron la supresión de los descansos.

El interesado podrá renunciar a los días de descanso hasta acumular 4 días, para disfrutarlos en las fechas solicitadas, si el servicio lo permite.

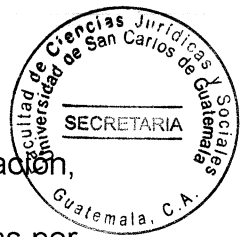
Cuando la necesidad del descanso continuado haya surgido inesperadamente, se podrá disfrutar aun no teniendo descansos acumulados. Los días disfrutados serán descontados de los descansos con posterioridad.

No se podrá disfrutar un descanso continuado sin haber amortizado el anterior.

A discreción del director general podrá dictar anualmente normas para la concesión con carácter general de un turno de descanso extraordinario en semana santa y navidad a los miembros de la institución que no disfruten en esas fechas de vacaciones ordinarias, de tal forma que, sin perjuicio del servicio, puedan disfrutar continuamente de algunos días libres de servicio en las fechas señaladas.

Las solicitudes de vacaciones se concretará mediante el formulario especial, en el que acordará las fechas solicitadas, del lugar o lugares de disfrute y forma de localización.

Los mandos de los servicios, dependencias y comisarías deberán comunicar por el medio oficial más rápido el inicio y terminación de sus vacaciones a sus mandos superiores hasta nivel de subdirección general.



Todas las unidades, centros u organismos de la institución, incluyendo la subestación, llevarán un cuadro de control donde registrarán los turnos de vacaciones disfrutadas por el personal.

Las unidades, centros u organismos de destino deberán abrir una hoja de control de vacaciones y permisos, a cada miembro de la Institución para anotación de sus vacaciones y permisos, debiendo adjuntarse a su récord personal u hoja de servicio. La unidad de procedencia cerrará y autorizará la hoja para su remisión a la de destino, con motivo del cambio del miembro de que se trate.

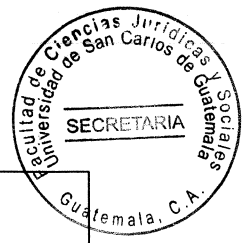
4.2. Propuesta de reformar y reglamentar las jornadas laborales en la Ley de la Policía Nacional Civil

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
GUATEMALA, C.A.

DIRECCIÓN LEGISLATIVA
-CONTROL DE INIATIVAS-

GUATEMALA 22 DE
NOVIEMBRE 2018

NÚMERO DE REGISTRO



FECHA QUE CONOCIO EL PLENO

INICIATIVA DE LEY PRESENTADA POR

INICIATIVA QUE DISPONE APROBAR

TRÁMITE:



GUATEMALA 22 DE NOVIEMBRE 2018

Señores

Dirección Legislativa

Congreso de la República

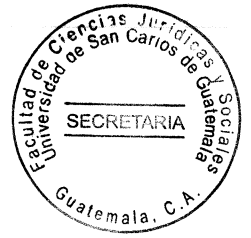
Su Despacho

Dirección Legislativa:

De manera atenta me dirijo a usted, para enviar adjunto en versión impresa y electrónica la iniciativa de Ley, mediante la cual se propone REGLAMENTAR LAS JORNADAS LABORALES EN LA LEY DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL DECRETO NUMERO 11-97, para que en su oportunidad sea conocida por el Honorable Pleno de este Organismo del Estado.

Sin otro particular, me suscribo a usted, con las muestras de mi alta estima y consideración.

Atentamente,



Congreso de la República
Guatemala, C.A.

INICIATIVA DE LEY

“REGLAMENTAR LAS JORNADAS LABORALES EN LA LEY DE LA POLICÍA
NACIONAL CIVIL DECRETO 11-97”

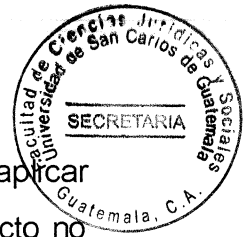
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

HONORABLE PLENO:

La Constitución Política de la República establece que es deber del Estado garantizar a los habitantes de la República de Guatemala la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona, por lo que debe de adoptar y emitir las normas que permitan generar el marco general para el cumplimiento de esos fines.

En este sentido, la norma suprema establece que el trabajo como derecho de la persona es el mecanismo ideal por medio del cual los ciudadanos pueden desarrollarse, pues lo considera un derecho inherente a la persona y también una obligación social. De igual forma, que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Es por ello por lo que Guatemala, como país miembro de la Organización Internacional del Trabajo, que es el primer organismo especializado en esa materia asociado a la Organización de las Naciones Unidas, cuya función mas antigua e importante consiste en establecer normas internacionales bajo la forma de convenios o recomendaciones. Estos instrumentos para que cobren vigencia deben ser adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, órgano tripartito que reúne a los trabajadores, patronos y gobiernos.



Los Estados miembros que ratifican un convenio tienen la obligación de aplicar sus disposiciones, adoptando las normas o modificaciones de estas a efecto no exista limitación en su interpretación y aplicación.

La Constitución Política de la República en el Artículo 46 establece: "Preeminencia del Derecho Internacional. Se establece el principio general que, en materia de derechos humanos, los tratados y convenios aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno".

Esta norma jurídica regula que, los convenios internacionales en materia de derechos humanos ingresan al ordenamiento jurídico guatemalteco con carácter de norma constitucional, pues complementen e incluso superan las normas propias de la República.

El Convenio 001 de la Organización Internacional del Trabajo Sobre Las Horas de Trabajo fue adoptado por la Conferencia Internacional de Trabajo con fecha 13 junio 1921, tiene su aplicación a la limitación de las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

Tomando en cuenta los indicados anteriores, la aplicación del convenio con una reglamentación adecuada hace que la elaboración de la presente iniciativa de ley sea una necesidad, permitiendo a través de esta, desarrollar todos aquellos aspectos de este que generan certeza jurídica a las partes de la relación laboral.

Obedeciendo a esta necesidad y privilegiando el mecanismo del dialogo, se llevaron a cabo mesas de dialogo participativo a efecto de preparar la iniciativa de ley que se ajuste a las necesidades de la sociedad. En este espacio de discusión fueron invitados Diputados Integrantes de la Comisión de Trabajo, Ministro de Gobernación, Procuraduría de los Derechos Humanos, director de la Policía Nacional Civil, agentes.

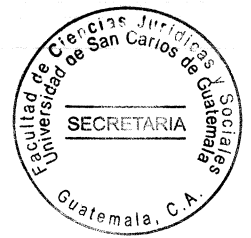
Quienes en su mayoría fueron participes de las tres reuniones de trabajo en donde fueron recibidas las observaciones y comentarios de los participantes de dicha mesa para lograr la iniciativa que a continuación se presenta.



Se considera que mientras con mejores condiciones laborales cuenten los guatemaltecos, mayores serán los índices de desarrollo del capital humano de la sociedad guatemalteca, institucionalizando de esta manera, acciones para formalizar las jornadas laborales.

Por esta razón Honorable Pleno, se somete a consideración la presente iniciativa ya que no contraviene ninguna disposición legal ni constitucional, para que, oportunamente sea aprobado de conformidad con el trámite respectivo.

DIPUTADO PONENTE:



Congreso de la República
Guatemala, C.A.

DECRETO NÚMERO _____

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que la Constitución de la República reconoce que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. Que el régimen en materia laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social, garantizándose que todo trabajo sea equitativamente remunerado, y la igual de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

CONSIDERANDO:

Que un principio fundamental del Derecho de Trabajo es que ser realista y objetivo, lo cual obliga al Estado a remediar el sin número de relaciones laborales que no gozan de la tutela jurídica laboral, integrando a la legalidad laboral a todos aquellos sectores de la población que prestan sus servicios por horas, facilitando el acceso al mercado laboral, al trabajo decente y a la seguridad social y económica de los trabajadores.

CONSIDERANDO:

Que Guatemala ha ratificado el Convenio número 001 de la Organización Internacional de Trabajo, denominado Convenio sobre las horas de trabajo, lo cual genera la obligación de regular las relaciones de trabajo que se generan a partir de la vigencia de este, a efecto de que exista certeza jurídica para los sujetos que formen parte de la relación de trabajo, así como también, que el Estado a través de sus instituciones pueda verificar el cumplimiento del mismo.

POR TANTO,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

La siguiente:

REGLAMENTAR LAS JORNADAS LABORALES EN LA LEY DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL, DECRETO 11-97 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

ARTÍCULO 1. La presente ley tiene por objeto regular la jornada laboral de los agentes de la Policía Nacional Civil, cuya definición y características especiales



se describen en el Convenio Internacional 1 de la Organización Internacional de Trabajo, Convenio Sobre las jornadas de trabajo, ratificado por Guatemala, por lo que así deberá entenderse.

ARTÍCULO 2. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Trabajador diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivo del pago de salario.

ARTÍCULO 3. La jornada ordinaria de trabajo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del periodo diurno y parte del periodo nocturno.

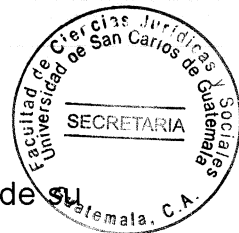
No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o mas horas durante el periodo nocturno.

ARTÍCULO 4. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del periodo diurno y parte del periodo nocturno.

No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el periodo nocturno.

ARTÍCULO 5. Disposiciones finales y transitorias. El Ministerio de Gobernación promoverán en el plazo de cuatro meses contados a partir de la publicación de la presente ley, las dependencias responsables para garantizar la incorporación y el otorgamiento de los beneficios establecidos en ley, la Constitución Política de la República de Guatemala y convenios internacionales en materia de trabajo ratificados por Guatemala.

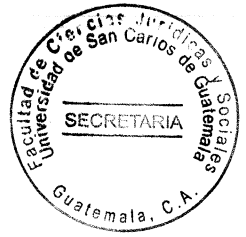


ARTÍCULO 6. Vigencia. El presente Decreto entrara en vigor siguientes de su publicación integrada en el Diario Oficial.

Disposiciones transitorias:

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, EL _____ DE _____ DEL DOS MIL _____.



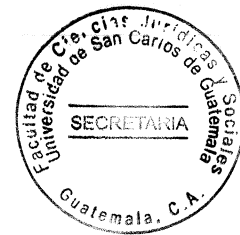
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Al ser violentado el derecho del trabajo, de la forma en que se encuentran reglamentadas los horarios laborales de los agentes de la Policía Nacional Civil, específicamente en las jornadas ordinarias y descansos que le son asignados a los que se encuentran de servicio activo. No cuentan con el horario de trabajo efectivo y al existir una jornada de trabajo en la Constitución de la República de Guatemala en el Artículo 102 literal g, en la Ley del Servicio Civil en el Artículo 67, Código de Trabajo en el Artículo 116, y, en la institución de la Policía Nacional Civil no tiene una legislación específica en ese campo se rige, dejándolos en una total desprotección, irrespetado el derecho al trabajo y la aplicación de la ley en operativos por orden legal, competencia delegada exclusivamente por el Estado.

Esta institución creada por el orden legal para ser la encargada de la seguridad pública, y está encargado el Ministerio de Gobernación.

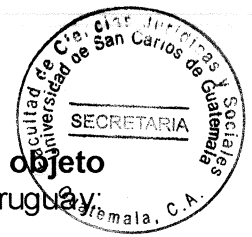
De acuerdo a la jerarquía de las leyes, el Decreto número 11-97 del Congreso de la República de Guatemala, que legisla la institución de la Policía Nacional Civil, tiene algunas deficiencias, entre otras, no existe el capítulo que se refiere a los horarios de los funcionarios y/o empleados de la institución. Es más, no existe un reglamento que organice a cada uno de los agentes de la Policía Nacional Civil, en una jornada u horario laboral. El sentir de este es, recomendar al Congreso de la República de Guatemala, que se reglamente el decreto de la institución de la Policía Nacional Civil, en cuanto a las jornadas laborales y, se emita un reglamento interno, para regular esas deficiencias.





BIBLIOGRAFÍA

- AMABLE, M. **Las precariedades laborales y su impacto en la salud. Un estudio en trabajadores asalariados en España.** 2006. tdx.cat/bitstream/handle/110803/7116/tma.pdf?sequence=1 (Consultado 18 de febrero del 2014)
- ALBURQUERQUE, Rafael F. **La tutela del trabajador en su subordinación al patrono, en revista derecho laboral, XXXIII, n. 157, Montevideo, Uruguay: (se) 1990.**
- ALIMENTI, Jorgelina. **Perfiles y perspectivas de la dependencia laboral, en XII Congreso Nacional de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social.** Córdoba, España:(s.e.) 1995.
- ALONSO, GARCÍA, Manuel. **Derecho del trabajo.** T.I, Barcelona, España: J. Ma. Bosch, 1960.
- ALONSO, OLEA, Manuel. **Introducción al derecho del trabajo.** Madrid, España: 1.ed., revista de derecho privado, 1962 (4ª ed., revisada, Madrid, España: revista de derecho privado, 1981).
- ALONSO, OLEA, Manuel y J.L.Tortuero Plaza. **Instituciones de seguridad social.** Madrid, España: 11ª ed. Editorial Civitas, S.A.,1988.
- BADO, Washington. **Arrendamiento de obra, de servicios y contrato de trabajo. Situaciones marginales, en revista derecho laboral.** XVIII. N. 97, Montevideo, Uruguay: (s.e.), 1975.
- BAYLÓS, Antonio, **Derecho del trabajo: modelo para armar.** Madrid, España: Editorial Trotta, 1991.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Pág. 172 (Consultado el 18 octubre del 2018). <https://slideshare.net/YuhyGndara/diccionario-juridicoelementalguillermocabanellas>



CAFARO, Eugenio B. y CARNELLO, Santiago. **Delimitación del concepto de objeto contractual en anuario de derecho civil uruguayo**, TXX, Montevideo, Uruguay: fundación de cultura universitaria, 1990.

File:///C:/Users/Power_H_GYM/Downloads/Reforma%20Policia.pdf%2001-11-2017.pdf
Reforma Policial USAID (Consultado el 21 octubre de 2017) Págs. 148, 149, 150, 158, 161, 162, 164, 166, 167 y 168.

GARCIA, VIOR, Andrea E., **Horas extras, jornada legal y jornada convencional doctrina laboral**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Errepar, 1991.

GALLEGOS, ARIAS, W. **Revista cubana de salud pública, estrés laboral en trabajadores. 2012.** (Consultado el 20 febrero 2014)
<http://www.redalyc.org/df/214/21425049004.pdf>

GERINO, Maximo E. D'Aloi, Salvador c/ Selsa SA. **Fallo plenario N. 226**, del 25/06/1981. Publicado en dt1981-1207.LI1981-c-588.

[HTTP://PNC.EDU.GTGT/](http://PNC.EDU.GTGT/) (Consultado el 23 octubre del 2017)

LEIBOVICH, José. **Caracterización del mercado laboral rural en Colombia.** (Consultado el 18 febrero del 2014) Banrep.gpv.co/docum/ftp/borra408.pdf

LOPEZ, Diego. **Flexibilidad laboral. Universidad de Chile. 2005.** (Consultado el 18 de febrero 2014)
http://www.expansiva.cl/media/en_foco/documentos/29062005120734.pdf

MACHADO HERNÁNDEZ, Teresa. **Jornada laboral y contradicciones de clase.** (Consultado el 18 de febrero 2014)
[Http://www.unicampbr/cemarx/anais_v_coloquio_arquivos/arquivos/comicaoces/gt4/sessao4/Teresa_Hernandez.pdf](http://www.unicampbr/cemarx/anais_v_coloquio_arquivos/arquivos/comicaoces/gt4/sessao4/Teresa_Hernandez.pdf)

MARIATEGUI, José Carlos. **Marxista Latinoamérica internacional.** 20 agosto 2007.Peru (Consultado el 18 de febrero 2014)
http://www.archivochile.com/Ideas_Autores/mariategui_jc/s/mariategui_s0026.pdf

MARX, Carlos. **La jornada de trabajo.** (Consultado el 19 de febrero 2014)
http://amauta2.free.fr/teoría/marx_engels/el_capital_1/capitulo_8.htm



MEDINA, Jorge Aragón; CRUCO, Aguilar Jesús; MARTINEZ POZA, Alicia y ROCHA SÁNCHEZ, Fernando. **El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España.** Fundacion1.(s.a).

MEDINS, Ja., **El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España.** (Consultado el 19 de febrero 2014) <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/TiempoTrabajo.pdf>

OLIVEROS, Amaury. **La superexplotación del trabajo en América Latina** (Caso México). (Consultado el 20 de febrero 2014). http://www.academia.edu/3882482/La_superexplotacion_del_trabajo_en_America_Latina_el_caso_de_Mexico

SOTELO VALENCIA, Adrián. **La teoría de la dependencia en el siglo XXI.** 2005. (Consultado el 20 febrero de 2014) <http://www.redalyc.org/pdf/598/59807212.pdf>

VALENZUELA HERRERA, Augusto. **Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala.** 2005 (Consultado el 20 febrero de 2014). <http://www.redalyc.org/pdf/336/33611104.pdf>

Legislación:

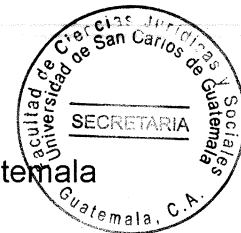
Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, Guatemala, 1986.

Código de Trabajo. Decreto No. 330 del Congreso de la República de Guatemala. Reformado por el Decreto N. 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley del Servicio Civil. Decreto No. 1748 dl Congreso de la República de Guatemala.

Ley de la Policía Nacional Civil. Decreto No. 11-97 del Congreso de la República de Guatemala.

Reglamento sobre la organización de la Policía Nacional Civil, Acuerdo Gubernativo 97-2009.



Convenio No. 001 OIT, sobre las horas de trabajo (industria). Ratificado por Guatemala el 14 de junio de 1998 y el cual se encuentra en vigencia.

Convenio No. 030 OIT, sobre las horas de trabajo (comercio y oficina). Ratificado por Guatemala el 04 de junio de 1961 y el cual se encuentra en vigencia.

Convenio No. 047 OIT, sobre cuarenta y ocho horas (1935). No se encuentra ratificado por Guatemala.

Convenio No. 049 OIT, sobre la reducción de las horas de trabajo no se encuentra ratificado por Guatemala.

Convenio No. 061 OIT, sobre reducción de las horas de trabajo. No se encuentra ratificado por Guatemala.

Convenio No. 063 OIT, sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo. Ratificado por Guatemala el 04 de agosto de 1961, el cual no se encuentra en vigencia.

Convenio No. 100 OIT, sobre igualdad de remuneración. Ratificado por Guatemala el 02 de junio de 1961 y el cual se encuentra en vigencia.

Convenio No. 106 OIT, sobre descansos semanales. Ratificado por Guatemala el 09 de diciembre de 1959 y el cual se encuentra en vigencia.